

社会から一番愛され
信頼される会社を目指して

WEB版



目次

ステークホルダーの皆様へ	02
CSR マネジメント	03
2018年度ハイライト	05
働き方改革への取り組み	05
物流を未来へつなぐ	11
安全	14
環境	30
社会	47
ESG データ	92
ESGに関する方針・宣言	92
ESGに関するデータ類	96
ガバナンス・コンプライアンス	110
編集方針	113

ステークホルダーの皆様へ



社会から一番愛され 信頼される会社を目指して

ヤマトホールディングス株式会社
代表取締役社長 社長執行役員
長尾 裕

ヤマトグループは創業以来、常にお客様や社会からのご要望やご期待に向き合い、時代の変化から生まれる新しいニーズに応えた価値あるサービスを提供することで成長をしてまいりました。社会の健全な発展とステークホルダーの皆様との信頼関係が、私たちの成長の土台であることは間違いありません。

創業100周年の節目を迎え、ヤマトグループは更なる成長に向けた改革に取り組み始めました。次の100年は、世界が直面する環境や社会課題に対し、企業の関わりや課題解決がより重要になると考えます。ステークホルダーの皆様が育てていただき、社会的インフラ企業となったヤマトグループは、社会に果たすべき責任をしっかりと受け止め、皆様の信頼に応える活動を進めてまいります。そのために、まずは事業活動が環境や社会に与える影響を正しく把握したうえで重要課題を特定し、事業を通じて「パリ協定」や「持続可能な開発目標」などの国際課題の解決と目標の達成に努めてまいります。

持続可能な社会の発展をリードする企業として、当グループは環境と調和する経営に注力しています。環境に配慮した物流、特に輸送や施設での資源・エネルギーの効率利用や環境負荷を低減する商品・サービスの提供を進め、低炭素社会や循環型社会の実現を目指します。

ヤマトグループにとって最も重要な資産は、22万人の社員です。社員一人ひとりが安全な職場環境で、互いの個性を認め合い、働きがいを持って働ける環境を整えることが経営の根幹だと考え、中期経営計画「KA IKAKU2019」の中でも最重要課題として位置付けています。

また、私たちの事業は様々なパートナーや取引先との協働で成り立っています。これらのステークホルダーの皆様との良好なコミュニケーションのもと、サプライチェーン全体で環境や人権・労働慣行などに配慮した事業活動を行っていきます。

ヤマトグループは、事業のグローバル化を進める中で、国際的なイニシアチブである「国連グローバル・コンパクト」に2014年4月に署名しました。「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野10原則の賛同を表明し、この原則に即した経営を進めています。

私は、ヤマトグループと社会の持続可能な成長に責任を持ち、様々な環境・社会の課題解決に真摯に取り組みます。今後も皆様から選ばれ続ける企業であるため、未来を切り拓く企業経営に努めてまいります。

代表取締役社長 社長執行役員
長尾 裕

CSRマネジメント

CSRビジョン

ヤマトグループは、公共性の高いサービスを提供し、社会と共に成長する企業として、「社会から一番愛され信頼される会社」となることを目指しています。

そのために、1931年（昭和6年）に制定された「社訓」を原点として、「経営理念」「企業姿勢」「社員行動指針」からなる、『グループ企業理念』を制定しています。

ヤマトグループにおけるCSRのビジョンは、『グループ企業理念』に掲げた会社としての姿勢や社会個人としての行動を通じて、経営理念を実現し、社会と自社が持続的に成長をし続けていくことです。

CSR推進体制

グループ全体のCSR推進統括のための専任部署をヤマトホールディングスに設けています。また、各グループ会社にもCSR担当者を配置し、グループを挙げてCSRを推進しています。

4半期毎に主要グループ会社のCSR担当者が委員となる「地球環境委員会」を開催し、環境だけでなく広く社会に関する課題について情報共有や議論を行っています。重要な議題については、適宜、経営会議・取締役会で議論・決議を行っています。

主要な取り組み分野

ヤマトグループの事業特性や社会への影響を考慮し、「安全」「環境」「社会」を主な取り組み分野としています。

それぞれの詳しい取り組み内容については、以下からご覧ください。

安全 人命の尊重を最優先し、常に安全の達成に努めます。

環境 「ネコロジー」を合言葉に、環境にやさしい物流の仕組みをつくります。

社会 ステークホルダーから信頼され、期待される存在を目指します。

SDGsへの取り組み

ヤマトグループは、2014年4月に「国連グローバル・コンパクト」への署名を行うなど、持続可能な社会づくりに向けた国際的な取り組みに賛同しています。

2015年9月に国連で採択された「持続可能な開発目標（SDGs）」は、2030年に向けた国際社会共通の目標です。SDGsで示された、世界が抱える喫緊の社会課題の解決に向けて、私たちヤマトグループも事業を通じて取り組んでいきます。



(注) 主要な取り組み分野「安全」「環境」「社会」のそれぞれに関連するSDGsを報告ページにて示しています。

2018年度ハイライト



1 特集 働き方改革の取り組み

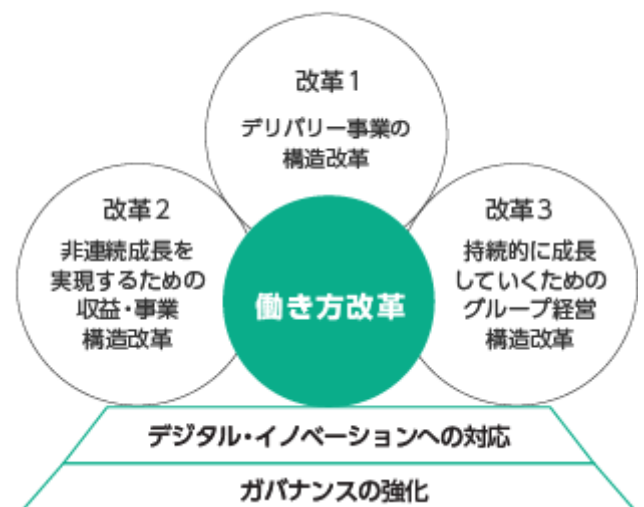
ヤマトグループの最大の財産は「社員」です。社員一人ひとりがイキイキと働ける職場環境を整備し、お客様に選ばれ続けるヤマトグループを目指します。

経営基盤強化のための最優先課題として「働き方改革」の取り組みを推進

昨今の急激な社会環境の変化や社会ニーズの多様化に対し、社会的インフラとなった宅急便事業を中心とした事業基盤をこれからも維持し、将来に向けて持続的に成長し続ける企業になることを目的として、2017年9月に中期経営計画「KAIKAKU 2019 for NEXT100」を策定しました。その中で、ヤマトグループが経営の中心に据えたのは「働き方改革」です。

ヤマトグループの最大の財産は約22万人の社員です。一人ひとりが自分の仕事に誇りを持ち、「働きやすさ」と「働きがい」をもって働ける健全な労働環境を社員とともに構築することで、より一層良いサービスをお客様に提供し続けていくこと。これが、創業100周年の次の100年もヤマトグループが持続的に成長していくために必要な改革です。その実現に向けて、さまざまな施策に取り組んでいます。

▼中期経営計画「KAIKAKU 2019 for NEXT100」



働き方改革

3つの方針

社員の「働きやすさ」と「働きがい」の両方を実現するためには、人事制度や労働環境の見直しだけではなく、社員教育の充実やダイバーシティの推進、サービスやオペレーションの見直しも必要不可欠です。

そこでヤマトグループでは3つの方針を軸に、グループ全体で取り組むもの、各事業会社の特性を踏まえて独自で取り組むもの、それぞれを組み合わせることで、グループ全体の改革を加速し、グループ競争力を高めていきます。

▼ヤマトグループ「働き方改革」3つの方針

働き方改革

方針1 新たな働き方の実現

方針2 「個」の力の最大化

方針3 徹底的なオペレーションの効率化

方針1 新たな働き方の実現

多様な人材から選ばれる魅力のある人事制度へ刷新することで、労働力の確保を目指します。

- ① 総労働時間の抜本的改善
フルタイムの超勤時間の50%削減とパートタイムの超勤時間の大幅抑制
- ② ライフステージに応じた自分らしい働き方を実現できる人事制度
労働時間・休日・給与体系を選択できる制度の構築
- ③ 短時間社員（有期・無期）がステップアップできる制度の構築
- ④ ワークライフバランスの推進
年次有給休暇の取得促進、勤務間インターバル制度の推進、育児支援策の拡充等
- ⑤ 社員一人ひとりに目が行き届く組織体制の充実

方針2 「個」の力の最大化

自主・自律が評価され、イキイキと働くことができる評価制度の導入や、教育体系を再構築することで、社員の経営参画意識を高め、誇りとやりがいを創出します。

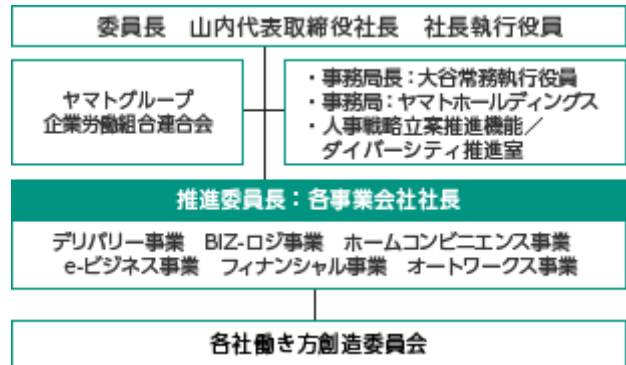
- ① クロネコアカデミーを中心とした教育体系の構築
階層別教育体系の構築や次世代リーダーの育成
- ② 「社員の声」を経営に活かす仕組みの確立
- ③ ダイバーシティのさらなる推進による外国人・高齢者・女性の活躍推進
- ④ 障がい者雇用率2.5%

方針3 徹底的なオペレーションの効率化

オープン型宅配便ロッカー（PUDO）、8次NEKOシステムによる集配オペレーションの効率化、AIやロボット技術などテクノロジーをフル活用し、働きやすさの基盤となる業務の徹底的な効率化を実現します。

ヤマトグループ 「働き方創造委員会」の設置

2017年4月、グループ全体の「働き方改革」を推進するため、ヤマトホールディングス社長を委員長とする「ヤマトグループ働き方創造委員会」を設置しました。「コンプライアンスの遵守」「ダイバーシティの推進」「業務の見直し・効率化とコミュニケーション」の3つを方針として定め、労使一体で取り組みを進めています。



2019年3月現在

働き方改革

主な取り組み

ヤマトグループが進めている「働き方改革」の主な取り組みを紹介します。

管理体制の強化

2017年 4月~ 労働時間管理ルールの見直し・入退館データのデジタル化 (ヤマト運輸)

分かりやすく透明性の高い労働時間管理を行うため、従来の「携帯端末による労働時間管理ルール」から、「入退館時刻を出退勤時刻とするルール」へ変更しました。8月からは、タブレットでの入退館登録により社員の出退勤時刻がデジタル化され、確定されるようになりました。

2018年 4月~ 主管支店を88主管支店に再編 (ヤマト運輸)

お客様へのサービス品質の維持・向上、新たな人材の採用や社員の育成などデリバリー事業の基盤強化のため、全国の地域経営の中心である主管支店の管理体制を再編し、新たに17主管支店を設置しました。

コミュニケーション活性化・ダイバーシティ推進

2017年
3月~

「女性リーダー・ミーティング」でキャリア形成支援（ヤマトグループ）

キャリア形成支援を目的に、自己実現に向けて取り組む女性社員を対象としたグループ横断のプログラム「女性リーダー・ミーティング」を、これまでに9回開催し、約260名が参加しました。参加者にとって、自身のキャリア形成について考える機会となり、モチベーション向上につながっています。合わせて、参加者の上司を対象に女性社員のキャリア形成を後押しする研修を実施し、実効性を高めています。



女性リーダー・ミーティング

2017年
6月~

「パネルディスカッション」で社長・役員と社員が意見交換（ヤマトグループ）

より良い働き方を実現するため、社長・役員から社員に対し、「働き方改革」の目的や目指す姿を直接伝えると同時に、社長・役員に対して、第一線の社員の声や業務改善の提案などを直接伝える「パネルディスカッション」をグループ全社で継続的に実施しています。



パネルディスカッション

新しい働き方の導入

2017年
3月~
3順次

「勤務間インターバル制度」の導入（ヤマトロジスティクス、ヤマト運輸 他）

社員の生活時間や睡眠時間を確保し、ワークライフバランスを推進する環境を整備するため、勤務終了時刻から翌日の勤務開始時刻までの間、一定時間以上のインターバルを設ける制度を導入しました。

2018年
5月~

セールスドライバーの早期正社員化（ヤマト運輸）

社員がより安心して働ける環境を整備し、継続的な人材確保に繋げていくため、フルタイムのセールスドライバーの正社員化に向けたプロセスを変更しました。これまでは、正社員への登用を前提としつつ、入社時は契約社員として採用し、社内のチャレンジ制度を経て、おおむね2年程度で正社員に登用していましたが、このプロセスを変更し、入社時から正社員として採用することとしました。

2018年
5月~

「アンカーキャスト」の人事制度を導入（ヤマト運輸）

セールスドライバーの働き方を変えると同時に、集配キャパシティを確保するため、午後～夜間の配達業務を担う社員、「アンカーキャスト」の人事制度を導入しました。

2018年
5月~

無期労働契約への転換制度を導入（ヤマト運輸）

社員がより安心して働ける環境を整備するため、勤続3年を超えるフルタイムの有期労働契約の社員および、社内のステップアップ制度※において一定の基準に達したパートタイムの有期労働契約の社員が、法定の5年よりも早く無期労働契約に転換できる制度を導入しました。

※ 個人のスキルや仕事に対する姿勢などを評価し、成長に応じてステップアップする制度

2018年
9月~

「労働日数・時間選択制度」を導入（ヤマト運輸）

社員が安心して働き続けられる環境を構築するため、育児、介護、加齢による体力の低下などにより、就業日数・時間を制限したい社員を対象とし、1日の労働時間を4～8時間から選べる従来の制度に加え、週4日勤務、週3日勤務など、1週間の労働日数を選べる制度を開始しました。

職場環境の改善

2018年
6月~

営業所の職場環境改善工事の実施（ヤマト運輸）

社員全員が安心・安全で、気持ちよく働けるために、職場環境の整備を開始しました。

すべてのセンター建屋を対象として、トイレや休憩室、更衣室などの改修基準を定め、あらゆる社員が「働きやすい職場」と感じられる環境づくりを進めています。



休憩室

オペレーションの効率化

2017年
11月~

日本初の三辺自動梱包機を厚木ゲートウェイに導入し、運用開始

三辺自動梱包機CVP-500（ネオポスト社）を厚木ゲートウェイに導入し、資材の調達から梱包、出荷までの一貫したサービスサポートを行っています。梱包から、送り状の発行・貼付けまでの作業はすべて自動で行い、従来の人で行う梱包と比較すると約10倍の生産性向上を実現します。デジタル化、自動化を積極的に進めることによって、生産性の向上と社員の働き方改革につなげていきます。



2019年
3月~

オープン型宅配便ロッカー「PUDOステーション」の設置数が約4,000台に到達

「PUDOステーション」は、お客様のご都合の良いタイミングに、簡単な操作で荷物を受け取れたり、発送したりすることができるオープン型宅配便ロッカーです。2016年のサービス開始以来、駅や商業施設などへの設置を増やしてきました。

2019年3月には、設置数が約4,000台にまで拡大しました。多様化するライフスタイルに対応し、お客様にさらなる利便性と快適さを提供するとともに、配達する社員にとっては効率的な宅配につながることで、働き方の改善にも寄与しています。



2018年度ハイライト



特集 2 物流を未来へつなぐ

持続的成長へワークスタイルの再構築と 事業・経営構造改革を推進

中期経営計画「KAIKAKU 2019 for NEXT100」は、次の100年もヤマトグループが持続的に成長していくための経営基盤の強化を目的としています。今回の策定にあたり、長期ビジョン「2025年のありたい姿」を新たに設定しました。

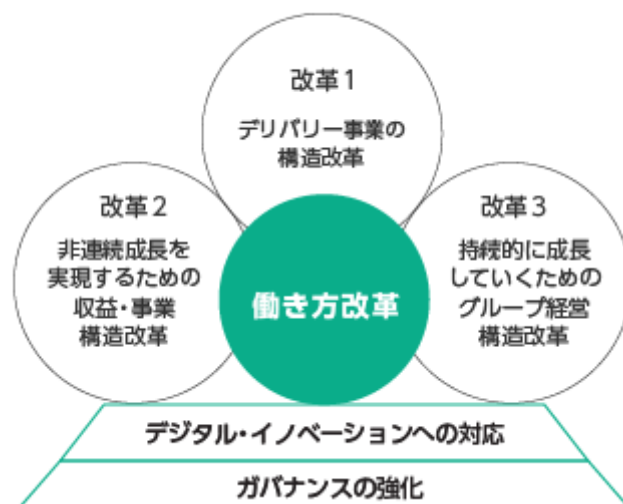
大きな環境変化の中にあっても成長し続けるために、社会課題と向き合い、持続可能なビジネスモデルを構築していきます。

中期経営計画「KAIKAKU 2019 for NEXT100」について、詳しくはこちら
http://www.yamato-hd.co.jp/news/h29/h29_65_01news.html

▼2025年のありたい姿

ヤマトグループは、「輸送を起点」に、『地域社会』や『国内外の企業』との接点とそこで得られる情報を強みとし、「オープンなプラットフォーム」を構築することで、「新たな価値」を創出する

▼中期経営計画「KAIKAKU 2019 for NEXT100」



Topics 1 日本初のスーパーフルトレーラ25(車両長25メートルの連結トレーラ)を導入

効率的な幹線輸送の実現で、労働力不足やCO₂排出量削減に対応

日本の人口構造の変化により、様々な業界で労働力不足が課題となっています。物流業界においては、主に幹線輸送を担う大型トラックドライバーの不足や高齢化が進んでいます。また、それに加え2015年のパリ協定の採択を受け、世界中でCO₂の排出量削減を行う動きも加速しています。

これらの社会課題を受け、効率的な幹線輸送を実現するため、2017年9月に日本初のスーパーフルトレーラ25を導入しました。2016年にはフルトレーラ（車両長21メートル）やセミトレーラ（同18メートル）の運用を開始し、幹線輸送の効率化に取り組んできました。今回導入したスーパーフルトレーラ25は車両長が25メートルに拡大し、積載量が従来の大型トラックの2倍に増加します。1台で大量の輸送が可能になることで、ドライバー不足への対応やCO₂排出量削減の効果が期待されます。



愛称は「CONNECT」

トラクタとトレーラの結合から連想される“つなぐ”という意味に加え、ひとつひとつ、ものどもの、都市と都市をつなぎ、また他社との共同輸送により物流業界全体を未来へつないでいく、という思いを込めています。

複数の事業者の荷物を同時に輸送可能

スーパーフルトレーラ25は、異なる事業者のトレーラを連結し、1台の車両としての運行が可能です。ドライバーの不足や高齢化はヤマトグループだけでなく、物流業界全体が直面する大きな問題です。今回の車両導入によって、事業者の壁を越えた物流業界全体の持続可能性に貢献していきます。

Topics 2 ヤマトグループ総合研究所がトラック納品時の待機時間を短縮する新たなスキームを開発

RFID[※]の活用と車両予約システムの連動で、スムーズな納品を実現

現在、トラックドライバーの納品時の長時間に渡る待機時間が社会課題となっています。その一因として、施設に到着した順番で納品が行われていたり、納品先の入庫検品作業が目視や手書きなどアナログ作業のため、納品完了までに時間が掛かっていることがあげられます。

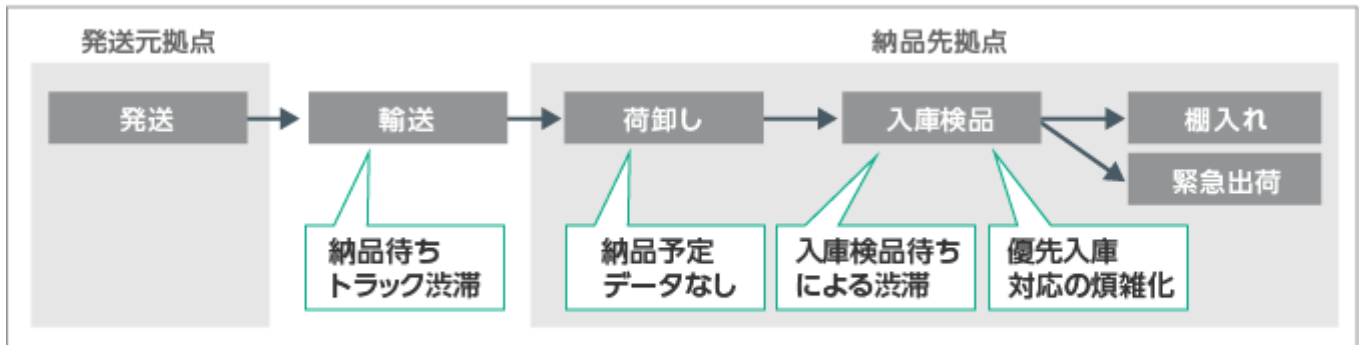
これらの課題解決に向け、一般社団法人ヤマトグループ総合研究所は、全国物流ネットワーク協会などの業界団体やトイレタリー業界の各メーカー、およびヤマトロジスティクスと連携し、スムーズで効率的な納品を実現するスキームを開発しました。

効率的な納品を実現するポイントは、「どの商品」が「どのトラック」の「どのパレット」に積み込まれているかという情報（ASNデータ）を可視化し、発送元・ドライバー・納品先など関係者で情報を共有することです。これにより、納品先での優先順位をつけるなど入庫スケジュールの調整が可能になります。

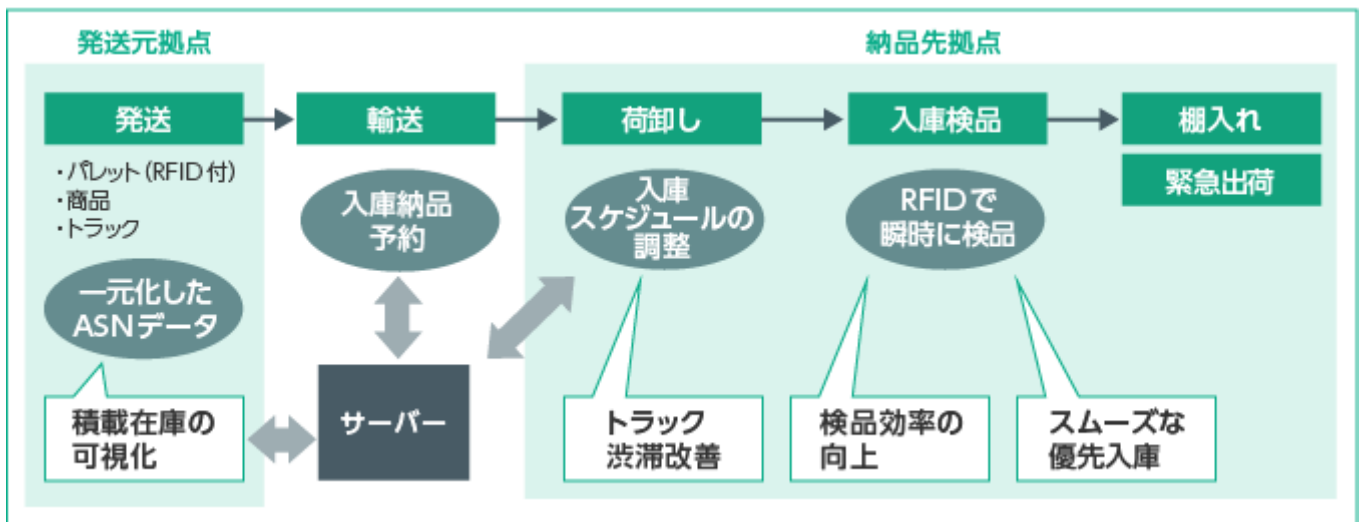
そのために導入したのが、RFIDと車両予約システムです。パレット、商品、トラックにRFIDを添付し、それらを紐づけたASNデータを作成、事前に納品先にその情報を送ることで、待機中のトラックからどのトラックを優先的に納品させるかといった判断が可能になり、さらに納品先ではRFIDタグの読み取りのみで入庫検品がスムーズに完了します。

※ RFID：電波の送受信により、非接触でICチップの中のデータを読み書きする技術。

一般的な納品イメージ



今回のスキームイメージ



このスキームにより、入庫作業や入庫検品業務の生産性向上と、労働環境の改善を実現します。また、RFIDの活用により、出庫検品時の業務負荷軽減や人的作業によるミスを軽減します。さらに、アイドリング時間の削減による、CO₂排出量削減や、近隣住民の方の安心・安全な生活環境の確保も目指しています。

2017年に行ったライオン株式会社との実証実験の効果を検証し、実用化に向け、さらなる検討を重ねていきます。

安全

人命の尊重を最優先し、常に安全の達成に努めます。



ヤマトグループは、公共の道路を主要な事業の場として使用しています。そのため、地域の安全確保を重要な責務であると考えています。「安全第一」をモットーに、輸送の安全施策を着実に実行することで、業務上のいかなるときにも人命の尊重を最優先します。

ヤマトグループの取り組み

運輸安全
マネジメント

> [詳細はこちら](#)

安全確保の
ためのルール

> [詳細はこちら](#)

安全確保の
ための
設備・システム

> [詳細はこちら](#)

社員への
安全意識浸透

> [詳細はこちら](#)

関連するSDGs



運輸安全マネジメント

輸送における安全を継続的に確保していくために、安全管理規程の策定および管理体制の構築、年度計画の策定など、運輸安全マネジメントに取り組んでいます。

安全管理規程

一定の事業規模のある一般貨物自動車運送事業者は、安全管理規程を定め、国土交通大臣に届け出ることが義務付けられています。ヤマトグループの該当する事業会社も本法律に則り、安全管理規程を定めています。

安全管理規程に記載すべき項目は、「経営トップのコミットメント」「経営トップの責務」「安全方針等」「安全統括管理者」「要員の責任・権限」「情報伝達及びコミュニケーションの確保」「事故等に関する情報の報告等」「重大な事故等への対応」「関係法令等の遵守の確保」「安全マネジメント態勢を維持するために必要な教育・訓練等」「内部監査」「見直しと継続的改善」「文書の作成及び管理」「記録の作成及び維持」の14項目です。

法律が示す「経営トップのリーダーシップで、組織的・継続的に安全マネジメントを推進する」という考え方をヤマトグループも重視し、取り組みを進めています。

各社の安全管理規程および運輸安全マネジメント（Webで公開されているもの）

- [ヤマト運輸](#)
- [沖縄ヤマト運輸](#)
- [ヤマトグローバルエクスプレス](#)
- [ヤマトグローバルロジスティクスジャパン](#)
- [ヤマトホームコンビニエンス](#)
- [ヤマトマルチチャーター](#)
- [ヤマトボックスチャーター](#)
- [神戸ヤマト運輸](#)

安全管理体制

安全管理規程に基づき、各社がそれぞれの安全管理体制を構築しています。

経営トップのリーダーシップのもと、運輸安全マネジメントの実効性が高まるよう、運輸の現場と管理部門とが連携をとり、組織的なマネジメントが行える体制を整備しています。

また、重大な運輸に関する事故等の重要な情報に関しては、ヤマトグループを統括するヤマトホールディングスに共有される仕組みを有しており、グループ全体で輸送の安全を推進しています。

ヤマト運輸：安全指導長制度

ヤマト運輸の安全戦略の基盤となるのは、1974年の導入以来、着実に当社の安全を支え続けてきた「安全指導長制度」です。

安全指導長とは各主管支店に配属された安全対策の専門職で、2018年4月現在、全国に325名。日々、管下のセンターを巡回しながら、法令の遵守、個人の運転レベルの向上、交通・労災事故防止の徹底に取り組んでいます。

ヤマト運輸だけでなく、他の事業会社においても「安全指導長制度」および同様の制度を設けている会社があります。各社の人数については、ESGに関するデータ類をご覧ください。

> [ESGに関するデータ類（人材関連）](#)

沖縄ヤマト運輸：マネジメントレビュー会議

沖縄ヤマト運輸では、経営トップが安全管理体制を評価し、かつ、見直し・改善するための「マネジメントレビュー会議」を行っています。

2018年2月には、本会議が円滑かつ確実に実施されることを目的に、会議開催の手順および責任と権限について規定した「マネジメントレビュー会議手順書」を作成しました。

これを活用し、安全の確立に継続的に取り組んでいきます。

安全管理施策

輸送の安全を確保するために、運輸安全マネジメントに沿った、グループ横断および各社独自の安全管理施策を講じています。

ヤマトグループ：交通事故ゼロ運動

ヤマトグループでは、海外事業会社を含めたグループ全体で、春と秋に「交通事故ゼロ運動」を実施しています。ヤマト運輸では、1970年から運動を継続しています。

「交通事故ゼロ運動」では、グループ全体の重点実施事項として、「業務運転中の交通事故防止」を掲げています。車両を保有する事業会社は、重点実施事項の推進のために、事業内容に応じた運動テーマを設定し、取り組みを進めています。

また、車両未保有のグループ会社についても、「労働災害の防止、社員の交通事故被害防止」などを重点実施事項として掲げ、各社独自の安全対策を策定しています。

期間中は毎日、事故発生の有無をグループ全体でとりまとめ、一定の期間ごとにグループ内に現状の共有を行っています。期間終了後には、事故発生の事業会社には原因の究明や再発防止の対策について検討を要請しています。これによって、年間を通じて、グループ全体の安全意識の向上を図っています。



ヤマト運輸が作成した2017年度「秋の交通事故ゼロ運動」ポスター

ヤマトグループ：Gマーク（貨物自動車運送事業安全性評価事業）の取得

Gマーク（貨物自動車運送事業安全性評価事業）は、国土交通省が推進する「安全性優良事業所」の認定制度です。利用者が安全性の高い事業者を選びやすくする等の観点から、輸送の安全の確保に積極的に取り組んでいる事業所を認定します。国が貨物自動車運送の秩序の確立のために指定した機関（全日本トラック協会）が38の評価項目を設定し、同機関内の安全性評価委員会において認定します。

ヤマトグループでは、輸送の安全向上のために、積極的にGマークの取得を進めています。
各社の認証取得状況については、ESGに関するデータ類をご覧ください。

> [ESGに関するデータ類（認証取得状況）](#)

ヤマト運輸：年度計画の策定

ヤマト運輸では、運輸安全マネジメントを着実に実行していくために、年度ごとに輸送の安全に関する重点施策や年間計画を定めています。これらを全社員に周知することで、安全意識の強化と取り組みの実効性向上につなげています。

一例として、毎年の目標や取り組み内容などを記したポスターを作成し、全事業所に掲示しています。



「輸送の安全を確保する計画」ポスター

安全確保のためのルール

ヤマトグループでは、輸送における安全確保のために、適性診断の受検や社内制度、安全運転の決め事など、さまざまなルールを取り入れています。

運転適性診断の受診

自動車運送事業者は雇用する運転者に対し、国土交通省が認定する「適性診断」を受診させる義務があります。ヤマトグループのドライバーは、適時「運転適性診断」を受診しています。

診断の種類には、義務診断（初任診断、適齢診断、特定診断）と任意診断（一般診断）がありますが、ヤマトグループのドライバーは、義務診断のほか、安全運転のために、3年に一度、一般診断も受診しています。

ヤマト・スタッフ・サプライ：国土交通大臣の認定を受けた運転適性診断実施機関

ヤマト・スタッフ・サプライは、国土交通大臣の認定を受けた運転適性診断の実施機関であり、ヤマトグループの運転適性診断を実施しています。※

2017年度は、ヤマトグループ内で約12,000名の受診がありました。関東・中部地区では出張での診断も実施しています。診断には、新たに採用されたドライバーが乗務前に受診する「初任診断」など、法で定められた義務診断のほか、すでに業務についている在籍ドライバー向けの「一般診断」、事故発生者向けには、カウンセラーとの個別面談による「個別診断」「特定診断」があり、“気づき”を促すことで今後の安全運転の継続や事故の再発防止をともに目指していきます。

※ ヤマトグループだけでなく、広く一般の方の受診も受け付けています。また、運転適性診断だけでなく、輸送事業に関する資格取得支援やフォークリフト運転技能講習、運行管理者等指導講習なども行っています。

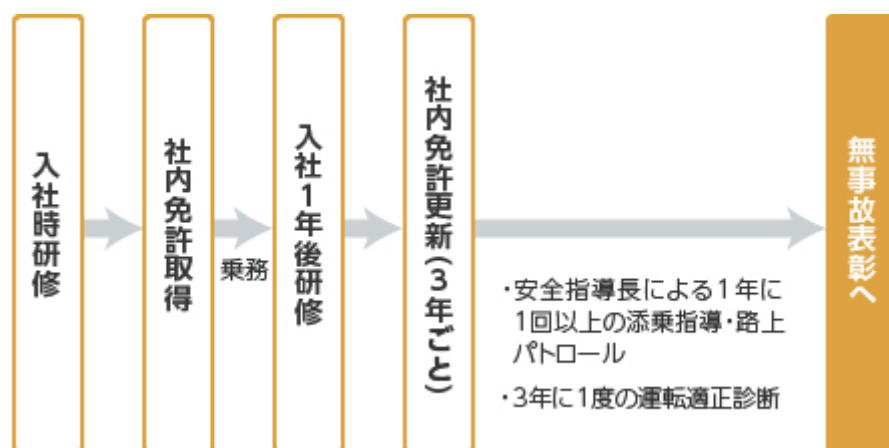
セールスドライバーの育成

安全運転を厳守する優秀なセールスドライバーを育成するため、日々のきめ細かな指導に取り組んでいます。

ヤマト運輸：社内免許制度

厳しい適性検査により採用されたヤマト運輸のドライバーは、入社後約1カ月にわたる安全教育などの入社時研修を受け、社内免許を取得した後、初めて実際の乗務につくことができます。その後も、入社1年後研修、安全指導長・管理者による定期的な添乗指導・路上パトロール、3年に1回の運転適性診断などを通して、安全運転に磨きをかけていきます。

社内教育の流れ



ヤマト運輸：路上パトロール・添乗指導

ヤマト運輸の全国の主管支店では、安全指導長・管理者がドライバー一人ひとりに対し、路上パトロール・添乗指導による直接安全指導を行っています。

1. 路上パトロール

エリアごとの集配ルートを巡回し、ヤマト運輸の集配車両を特定して運転行動を観察。走行時の速度超過、交差点での安全確認・指差喚呼、右折での一時停止などを厳しくチェックし、車両が停止した場所でドライバーに指導します。

2. 添乗指導

集配時に添乗し、安全運転・エコドライブをきちんと実行できているか、細部にわたって確認・指導します。

安全運転のルール

運転に携わる社員が安全運転を行えるように、運転に関するルールを定めています。

ヤマト運輸：駐車・発進ルールと安全喚呼

ヤマト運輸では、「交通事故ゼロ」を目指す安全運転の基本事項として、駐車時には「ハンドルを左に切ってからエンジンオフ」「ギアをローまたはバック、オートマチック車ではP（パーキング）に入れる」「サイドブレーキを2度引く」「輪止めをかける」こと、また発進前には「車両を一巡し、周囲の確認をする」「ローギアでアクセルを踏まずにクラッチをゆっくりつないで発進」することの徹底に全社で取り組んでいます。

また、指差しと発声で安全確認を行う指差喚呼（安全喚呼）は、安全の確保に非常に有効です。意識を集中し、正確な判断ができるよう、朝礼時には動作に合わせて声を出し、確認を行います。



「ハンドルを左切り」「ギア入れ」「サイドブレーキ」「輪止め」での駐車を徹底しています。

安全確保のための設備・システム

ヤマトグループでは、安全運転に関わる社員の育成だけでなく、安全確保に努める社員を支える設備やシステムの整備にも注力しています。

車両整備設備

輸送の安全を確保するためには、車両の徹底した保守管理が不可欠です。ヤマトグループは全車両の定期点検および整備をヤマトオートワークスで実施し、過去の整備履歴を基に購入車両の選択、最適な台替タイミングの精査を実施しています。

ヤマトオートワークス：安全を支える徹底した車両の保守管理

ヤマトオートワークスは、ヤマトグループの集配拠点4,000カ所以上をカバーし、50,000台におよぶ車両の点検整備を担っています。2018年3月1日時点、日本全国に展開する71カ所の整備工場のうち、24工場は車両整備システムの効率化と環境への配慮、そして社員の働きやすさを追求した最新鋭工場「スーパーワークス」となっています。

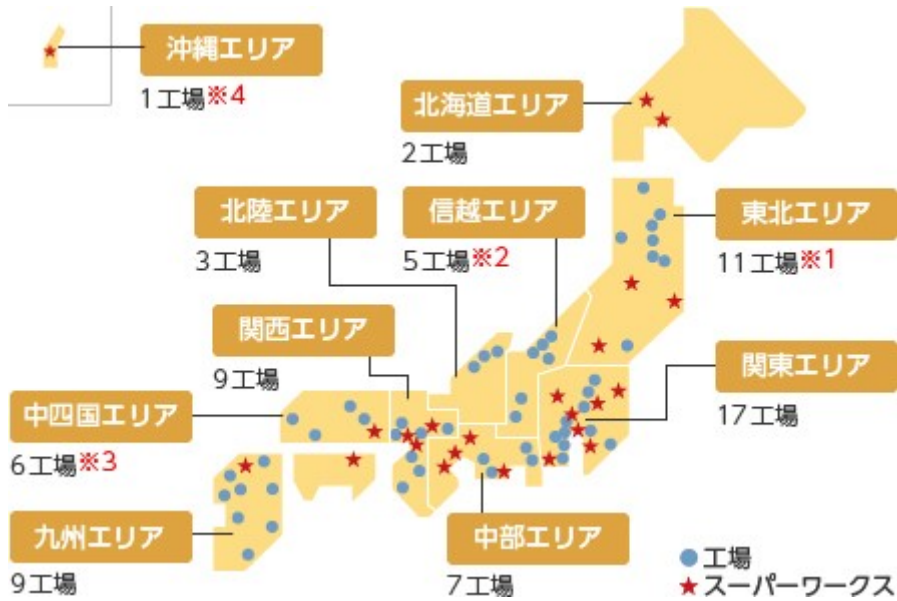
「スーパーワークス」を含む大半の整備工場は24時間365日営業であり、故障発生時の迅速な対応はもちろん、年間を通じた一括管理により、すべての車両の法定定期点検に対応しています。さらに、車両の状態をこまめに確認、情報を蓄積することによって、故障する前に整備を行う「予防整備」を実現しています。約950名の整備士のうち、整備完了車が保安基準に適合しているかを確かめる完成検査を行える自動車検査員資格者は約600人（2018年3月末現在）にのぼっており、整備では、中間検査と完成検査を別の整備士が行うダブルチェックによって、検査の精度を高めています。

2015年4月には、整備士が技術を競い合う「メカニックコンテスト」を開催しました。このようにこれまで培ってきた技術をさらに磨き合い、高水準で効率的な整備体制を盤石なものとする中で、ヤマトグループの安全をしっかりと足元から支えています。



2018年1月に竣工した「スーパーワークス東名三好工場」

整備工場のネットワーク



- *1 ヤマトオートワークス岩手5工場を含む
- *2 ヤマトオートワークス北信越2工場を含む
- *3 ヤマトオートワークス四国1工場を含む
- *4 ヤマトオートワークス沖縄

安全を支える情報機器・システム

日々の安全な運行を確実に行うためには、情報技術（IT）を用いることも大変有効な施策です。ヤマトグループでは、安全を支える情報機器やシステムを導入しています。

ヤマト運輸：安全・エコナビゲーションシステム「See-T Navi」

「See-T Navi」は、ヤマト運輸が2010年3月に開発、導入を開始した独自の安全・エコナビゲーションシステムです。ブレーキのタイミングや走行ルートなど、運転の細部までをデータ化＝見える化します。これにより、セールスドライバーが自分の運転を客観的に評価・改善したり、管理担当者がデータに則った個別指導を行うことができるようになりました。ヤマト運輸では、集配車への「See-T Navi」の導入を進めるとともに、その活用事例を支社単位の発表会で共有するなどの取り組みも実施し、セールスドライバーの安全運転を強力にサポートしています。この「See-T Navi」を、軽自動車を除く集配車両に搭載しています。

(2017年3月末時点、約32,000台に導入)

> [環境：気候変動「エコドライブの推進」](#)

「See-T Navi」システムイメージ図



① 車載機

- 高性能CPU搭載のディスプレイには、Bluetooth(ブルートゥース)・無線LAN機能を搭載。タッチパネルを採用することで、優れた操作性を実現しました。
- 国土交通省から認可されたデジタルタコグラフとドライブレコーダー機能を一体化しています。
- 法定三要素(車速、距離、時間)の取得・記録のほか、アイドリング・ローギア発進以外などを音声で警告したり、燃費情報の提供などを行います。

② セールスドライバー用ソフト

- 運転日報の出力などの日常業務を行うほか、電子地図への駐車箇所や走行禁止エリア、危険エリアの登録、車載機で収集したデータの閲覧などができます。

③ データセンター

- ヤマトシステム開発のデータセンターで電子地図への登録情報や運行データを管理します。

④ 管理用ソフト

- 本社、支社、主管支店、支店の管理担当者が、管下車両の前日までの運転実績データを「車両」「個人」「事業所」などの項目別で閲覧・分析し、指導することができます。

ヤマトグループ各社：ドライブレコーダー

ドライブレコーダーは、運転中の映像や音声を自動的に記録する装置です。ヤマト運輸、ヤマトグローバルエクスプレス、ヤマトホームコンビニエンス、ヤマトリースの各社では、社用車へのドライブレコーダーの導入を推進しています。

このうちヤマトリースでは、デジタルタコグラフのデータも活用して日々運転状況の振り返りを行い、安全意識の高揚を図るとともに、CO₂削減につながるアイドリング抑制にも取り組んでいます。またヤマトホームコンビニエンスでは、高性能ドライブレコーダーへの切り替えを進めており、2017年度は768台を切り替えました。

ヤマト運輸：運転免許証・車検証の確認システム

事業で自動車を使用するヤマト運輸にとって、運転免許証の期限切れや不携帯を防止することは極めて重要です。また、保有する車両には総重量5トンを超える「中型車」もあることから、中型免許を持たないドライバーが誤ってこれらの車両を運転することも防ぐ必要があります。

こうした背景を踏まえて、配達用の情報端末でICカード免許証の情報を読み取り、運転免許証・車検証の有効期限を確認できるシステム2014年1月から導入しており、2017年より新たに新設された準中型免許にも対応できるように準備を進めています。あわせて、各人の取得免許と個別の車両の情報をデータベース化し、チェック時にこれらを照合することで、乗り間違いがないかも確認できるようにしています。

沖縄ヤマト運輸：呼気のアルコール濃度測定数値記録ソフト

ヤマトグループでは、乗車前の機械による呼気のアルコール濃度測定を欠かさず実施しています。

なかでも、沖縄ヤマト運輸では、専用ソフトを用いて呼気のアルコール濃度測定数値を測定時間とともに記録し、点呼記録簿の裏付けとして保管することで、管理の厳密化を図っています。

社員への安全意識浸透

ヤマトグループでは、安全確保のために社員一人ひとりが高い安全意識を持ち、行動を律することが重要と考え、さまざまな安全意識浸透の施策に取り組んでいます。

定期的な安全教育

国内外のヤマトグループ各社では、定期的な安全教育の実施を通じて、社員の安全意識を強化しています。

ヤマトマルチチャーター：e-ラーニングの実施

ヤマトマルチチャーターでは、e-ラーニングプログラム「安心・安全ドライブを学ぼう anzen-drive」を導入。以下の2テーマについて毎月学ぶことで、安全意識の強化を促しています。

<学習テーマ>

- 国土交通省告示第1366号※の一般的な指導及び監督の指針（12項目）
- 重大事故防止

※ 貨物自動車運送事業者が事業用自動車の運転者に対して行う指導及び監督の指針

マレーシアヤマト運輸：全社員研修

マレーシアヤマト運輸では、乗務職だけでなく全社員を対象として安全研修を実施し、安全意識を強化しています。

台湾ヤマト：計画的な安全教育

台湾ヤマトでは、毎年安全衛生計画を立案し、これに基づいて、各営業所で全社員を対象として多様な安全教育を実施しています。2017年度は、大安消防局から講師を招いて研修を実施しました。



ヤマト運輸：教育ツールの作成

ヤマト運輸では、安全への意識を高め、「安全第一」を実現するために、さまざまなツールを活用しています。安全情報を共有する安全情報誌「セーフティ・ファースト」、全ドライバーが携帯する「運転者安全手帳」、そして危険予知訓練で危険感受性を高めることができる「安全カレンダー」などがあります。



「安全カレンダー」

表彰・コンテストの実施

安全意識の高い社員を育成するため、さまざまな表彰やコンテストを実施し、社員のモチベーションアップに取り組んでいます。

ヤマト運輸／マレーシアヤマト運輸：社内ドライバーコンテスト（安全大会）の開催

2017年10月、ヤマト運輸は第7回となる全国安全大会を開催。支社大会、沖縄ヤマト運輸、ヤマトグローバルエクスプレスの安全大会を勝ち抜いた47名が、安全運転に必要な運転技術・知識を競い合い、ハイレベルな戦いを繰り広げました。



ヤマト運輸の全国安全大会

マレーシアヤマト運輸では、2017年10月に安全大会を開催しました。今大会は会場として外部施設（日野自動車常設研修センター）を借りて実施。これにより、特に運転実技で、4トン車による競技が可能となりました。これにより、SD以外の乗務職も大会に参加することができ、より多くの社員のモチベーション向上につながりました。

ヤマト運輸：安全指導長協議会の開催

2017年8月に、安全指導長の指導スキルおよびレベルの向上を目的とした安全指導長競技会を開催し、全国から選抜された20名が参加しました。選手はインストラクターが運転する車の助手席で添乗指導を実施。運転のポイントを的確に観察できているかなどが採点のポイントとなりました。



安全指導長競技会

ヤマトオートワークス：整備技術・お客様対応スキルコンテストの開催

車両の整備事業を営むヤマトオートワークスでは、2016年度、社員が日ごろ培ってきた整備技術・お客様対応のスキルを競い合うコンテストを開催しました。

当日は内容ごとに部門を分け、総勢33名の社員が参加して、整備技術の安全性・正確性、整備のスピード、同僚との連携の巧みさ、お客様対応スキルや保険の知識を競い合いました。



ヤマトグループ各社：無事故表彰

ヤマトグループの「安全第一」は、ドライバーの日々の安全運転に支えられています。ヤマト運輸、ヤマトホームコンビニエンス、ヤマトグローバルエクスプレス、沖縄ヤマト、ヤマトマルチチャーター、ヤマトボックスチャーターでは、安全運転に優れ、無事故を続けるドライバーに対し、毎年、表彰と褒賞を行っています。

このほか、ヤマト運輸では1年間無事故・無災害を達成したセンター3,210店、222法人支店等にも安全優良店として表彰を行いました。ヤマトホームコンビニエンスでは、5年間無事故・無災害を達成した1支店、2年間無事故・無災害を達成した21支店を安全優良店として表彰を行いました。



ヤマト運輸の永年無事故表彰式

各社の永年無事故表彰者数については、ESGに関するデータ類をご覧ください。

➤ [ESGに関するデータ類（人材関連）](#)

ヤマトマルチチャーター／マレーシアヤマト運輸：社外ドライバーコンテストへの参加

ヤマトマルチチャーターでは、安全意識・安全知識・運転技術の向上、エコドライブの推進などを図るため、トラック協会の主催するドライバーコンテストに積極的に参加しました。2017年度は、京都、BC京都、滋賀、大阪、奈良でコンテストに参加しました。このうち奈良県大会では大型部門で同社の代表が優勝、全国大会に参加しました。

マレーシアヤマト運輸では、年に一回、国が主催する安全イベントに参加しています。2017年度は、バン、バイク、大型車の3部門に参加し、バン部門で優勝、さらに総合優勝も果たしました。

ヤマトロジスティクス：安全意識向上のためのデコレーションコンテストを実施

ヤマトロジスティクスでは、2017年12月に行われた第36回安全強化運動において、社員全員の安全運動への参加意識を高め、より安全強化に取り組むためにデコレーションコンテストを実施しました。

このコンテストは、各事業所が安全意識の大切さを訴える内装（デコレーション）を考案し、その出来を競うものです。第3回目開催となった今回も、バラエティに富んだ作品が数多く出品され、完成度・社員の参画意識が共に高かった事業所の作品が表彰されました。



社員全員が安全目標を記入したデコレーション（北大阪ロジセンター）

安全意識向上のさまざまな取り組み

日頃から社員の安全意識を向上させるために、ヤマトグループ各社が事業に即した独自の取り組みを積極的に行っています。

ヤマト運輸：安全施策好事例発表会

ヤマト運輸では、2017年10月に「安全施策好事例発表会」を開催しました。本発表会は、安全の確保やコンプライアンス遵守に向けた施策の好事例を、拠点を超えて水平展開するために開催したものです。当日は各支社の「安全施策好事例発表会」より選抜された代表者が参加し、自社の取り組みを発表しました。

ヤマトボックスチャーター：管理者向け安全研修

ヤマトボックスチャーターでは、2018年1月16日～2018年3月5日までに計5回、支店管理者（69名）、安全指導長（9名）を対象として、中部トラック総合研修センター講師による安全指導研修を行いました。研修内容は座学と実技からなり、座学は交通心理学、実技は添乗指導実習がメインで行われ、指導内容と指導方法がよりわかりやすく的確に伝わるよう、指導スキルの向上を図りました。



安全指導研修



ヤマトグローバルロジスティクスジャパン：外部講師によるドライバー研修

ヤマトグローバルロジスティクスジャパンでは、2018年7月、外部講師によるドライバー研修を実施しました。当日は貨物自動車安全規則12原則について動画などで学んだあと、グループに分かれて危険予知訓練（KYT）を行い、リスク管理のポイントと心構えを学びました。



ヤマトグローバルエクスプレス：フォークリフトオペレーター研修

ヤマトグローバルエクスプレスでは、日々フォークリフトの運転に携わる社員の意識・技術向上を目的に、フォークリフトオペレーター研修を実施しています。

2017年度は全国から78名のフォークリフトオペレーターが参加。ヤマト・スタッフ・サプライよりプロの講師を招いて、14回に分けて研修を開催しました。

研修では、フォークリフトを用いて航空コンテナの移動を繰り返しながら、安全操作に必要な基本動作について学ぶとともに、各人の運転のくせや、普段の操作での危険行動についても、丁寧な指導を受けて修正を図りました。



フォークリフトオペレーター研修

ヤマトグローバルロジスティクスジャパン：経営トップによる安全宣言

2018年4月に新体制をスタートしたヤマトグローバルロジスティクスジャパンでは、社長およびカンパニープレジデント自らが「安全」に対する熱い思いを宣言するポスターを作成しました。これを各事業所に掲示することで、全社員に周知し、同じ意識で真摯に「安全第一」に取り組んでいます。

新生YGL 私たちの安全宣言

私たちYGLは、経営トップが率先して安全の達成に真摯に取り組むとともに、すべての社員が常に「安全第一」の決意を持って、あらゆる事故の防止、安全・安心な職場づくりに努めることで、よりいっそう社会から信頼される企業となることを、ここに宣言します。

宣言日 2018年4月1日
代表取締役社長 伊井 宏芳

ヤマトロジスティクスカンパニープレジデント 嶋山 真一
美術品輸送カンパニープレジデント 野田 聖博

「安全第一」
基本動作の徹底！
「5S運動」を推進し、
みんなで安心、安全、
快適な職場環境を実現しましょう！

事故ゼロ継続のため
「手を抜かず、確認せずに無理をしない、
行動に声かけ、無意に行動。」
を心がけて実行して下さい。

美術品輸送カンパニー 私たちの重点実施事項

- 点呼の完全実施
- バック時の誘導の徹底
- 作業前ミーティングでの危険箇所の確認と注意喚起の徹底

ヤマトグローバルロジスティクスジャパン株式会社 安全CS推進
(掲載期間2018年3月31日まで)

安全宣言ポスター

環境

「ネコロジー」を合言葉に、
環境にやさしい物流の仕組みをつくります。



持続可能な社会にとって重要課題である気候変動や資源循環の問題に対して、ヤマトグループは「環境保護宣言」を定め、さまざまな取り組みを進めてきました。CO₂排出を低減する物流やリサイクルの推進、省資源梱包材の開発などを通し、低炭素社会や循環型社会の実現に貢献していきます。

ヤマトグループの取り組み



> [環境関連データはこちら](#)

関連するSDGs



考え方・目標・体制

気候変動や大気汚染、資源枯渇、生物多様性の損失などが、持続可能な社会の実現にとって重要な課題であることをヤマトグループは認識し、環境への取り組みを強化しています。

ヤマトグループ環境保護宣言

ヤマトグループは「企業姿勢」に「環境保護の推進」を定め、環境課題に取り組んでいます。また、物流などを通じたヤマトグループの責任を考え、事業を通して取り組むべき重要事項を「環境保護宣言」に明示しました。

> [環境保護宣言の詳細](#)

また、「ネコロジー」を合言葉に活動を進めています。ネコロジーの詳細は[こちら](#)。

CO₂目標と実績

ヤマトグループは、環境の具体的な目標としてCO₂目標を定めています。

CO₂目標2019：

2019年度にCO₂排出量原単位（tCO₂/営業収益1億円）2009年度比10%減。

2017年度実績：

2017年度のCO₂排出量原単位（tCO₂/営業収益1億円）は、2009年度比10%減（目標達成）。

（注）表現を原単位に改めました。

CO₂排出量原単位の推移

	2009 (基準年)	2014	2015	2016	2017	基準年比
CO ₂ 排出量原単位（tCO ₂ /営業収益1億円）	57.6	54.0	53.9	51.9	52.1	-10%

- CO₂排出量原単位の算出に用いたCO₂排出量はScope1とScope2を対象。
- 範囲：国内連結会社とスワン（福利厚生部門は除く）
- [算定方法・係数参照](#)

その他環境データは[こちら](#)を参照ください。

環境推進体制

ヤマトグループでは、CSRを担当する常務執行役員が環境に関する責任を担い、各グループ会社のCSR担当部署を中心として環境の施策を推進しています。また、主要グループ会社のCSR担当部門長を構成員とする「地球環境委員会」を設置し、四半期ごとに、グループ全体の環境課題の解決を図るとともに、活動の進捗確認などを行っています。

気候変動

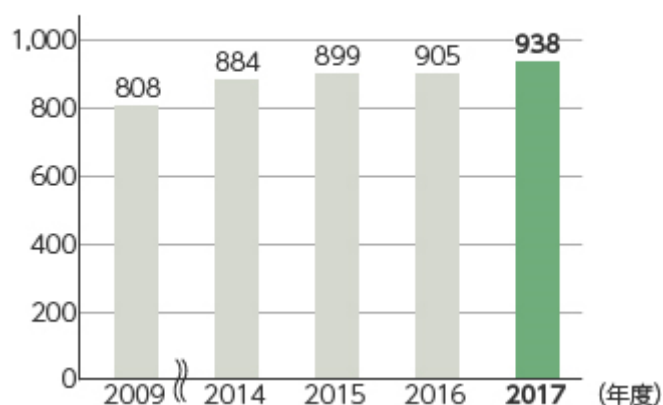
気候変動は国際社会の最重要課題のひとつです。ヤマトグループは、自社の気候変動への影響に対し、環境保護宣言を制定して取り組みを進めています。

ヤマトグループに関わる気候変動の影響として、施設や車両、燃料の環境規制強化による対応コストの増加や異常気象により、宅急便事業の継続が困難なエリアが増えることが考えられます。わたしたちは、環境保護宣言の「輸送のエコ」や「施設のエコ」で低公害車の導入や台車を使った集配、省エネを推進し、気候変動リスクの緩和を図り、サービスの継続性を高めています。また、低公害車などへの切り替えは、大気汚染対策としても重要と考え、注力しています。

CO₂目標詳細は[こちら](#)を参照ください。

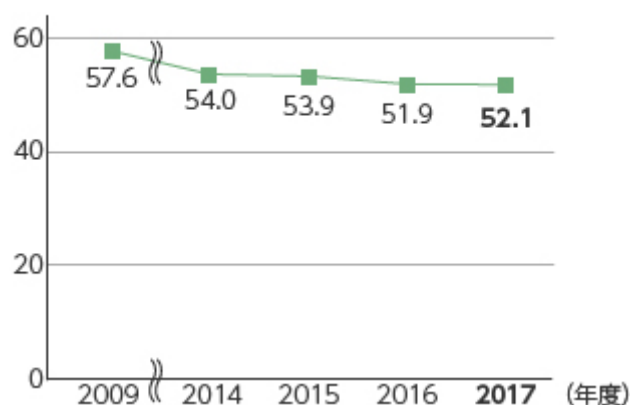
CO₂排出量

(千tCO₂)



CO₂排出量原単位の推移

(tCO₂ / 営業収益1億円)



- 上記CO₂排出量はScope1とScope2を対象。
- 範囲：国内連結会社とスワン（福利厚生部門は除く）
- [算定方法・係数参照](#)

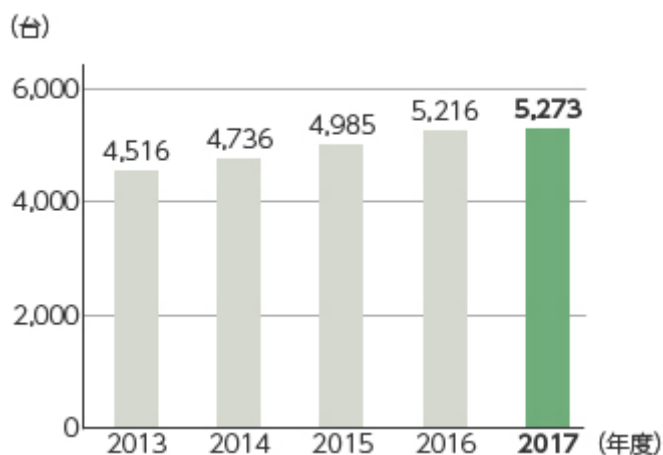
エネルギー使用量とその他CO₂データは「[環境関連データ](#)」を参照ください。

低炭素集配や移動時のCO₂削減

事例1：エリアに応じた低炭素集配

市街地や住宅密集地域を中心に展開しているサテライトセンターでは、軽自動車の一部を使う以外は、極力、車両を使わずに集配を行っています。また、営業所から近いエリアの集配は、台車やリヤカー付き電動自転車、軽自動車を活用しています。一方、営業所から遠いエリアでは、車両と台車を組み合わせるバス停方式を推進しています。このように、エリアに応じて適切な集配方法を選択し、車両台数の削減を図っています。

電動アシスト自転車台数推移



リヤカー付き電動自転車



台車による集配の様子

環境会計は「[環境関連データ](#)」を参照ください。

事例2：規則改正に寄与した実証実験の実施

経済産業省「産業競争力強化法に基づく新事業活動計画」に基づき、同省と国土交通省の認定を受け、アシスト比率を高めた電動アシスト自転車の業務への導入に関する検証を、2014年10月から2017年9月までの3年間に渡り、ヤマハ発動機（株）とともに行いました。

これまで、電動アシスト自転車のアシスト力は人がペダルを踏む力（踏力）の最大2倍までと定められていました。しかし、集配業務で重積載のリアカーを牽引する場合に、急な坂などでは発進に一定以上の脚力を要し、特に女性や高齢者にとっては身体的な負担が大きくなっていました。こうした背景を踏まえて、踏力の3倍までアシスト力が引き上げられた業務用電動アシスト自転車を、ヤマト運輸の集配業務で実際に使用する検証を実施。さまざまな条件下で走行時の安全等について十分な実証結果が得られたことから、2017年10月末に道路交通法施行規則が改正され、アシスト力の上限を踏力の3倍とする電動アシスト自転車を一般に使用することが可能となりました。

この車体が活用されることで、CO₂を排出しない、環境にやさしい輸送の実現に貢献します。また、業務での女性や高齢者の負担が減るとともに、運転免許未保持者が使用できるという自転車本来の性質から、人材活用の幅が広がることが期待されます。



業務用電動アシスト自転車
パス ギア カーゴ

事例3：移動に自転車を利用

台湾ヤマト運輸では、2015年度から、台北市内で引越サービスの利用者が集中している天母エリアへ訪問する際に、公用自転車を利用しています。

2018年度から上記に加えて、営業スタッフが顧客を訪問する際にも公用自転車を利用しています。



モーダルシフト

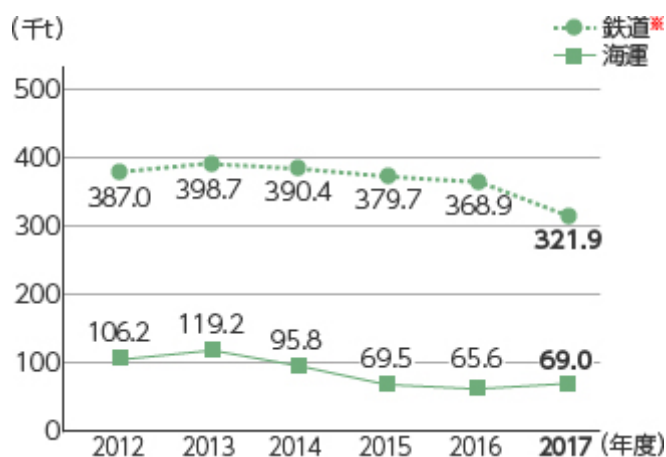
ヤマトグループは、モーダルシフトも積極的に進め、CO₂排出量の削減に取り組んでいます。その成果は、外部からも認められています。

受賞詳細内容は[こちら](#)を参照ください。

事例1：中長距離の幹線輸送を鉄道や海運にシフト

ヤマト運輸では、トラック中心であった中長距離の幹線輸送を鉄道や海運にシフトし、トラックとの複合一貫輸送を推進。鉄道や海運はトラックに比べてエネルギー効率がが高く、CO₂排出量が大幅に削減できるとともに、大気汚染防止や道路渋滞の緩和、コスト削減にも大きな効果があります。

モーダルシフト取扱量推移（ヤマト運輸※）



※ 鉄道輸送の取り扱い量については、より精度の高いデータを得るため、2012年度～2014年度のデータ集計方法を2014年度報告より変更しています（範囲：ヤマト運輸関東圏の取扱量）。

客貨混載

ヤマト運輸は、自治体やバス会社と連携し、路線バスで宅急便を輸送する「客貨混載」を進めています。これは、路線バスで「バスの乗客（客）」と「宅急便の荷物（貨）」を「混載」して運ぶもので、乗客が少ない地域のバス路線（公共交通）維持に貢献しています。集配車両の走行距離を削減できるため、CO₂排出量の削減にも有効な手段と考えています。

関連記事：

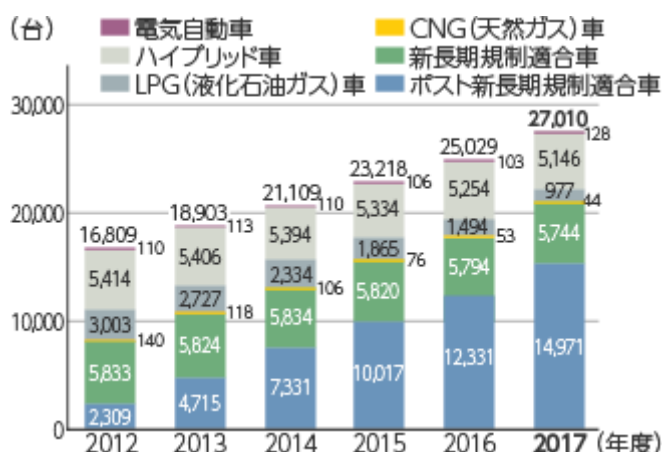
- > [ヤマト運輸「生活基盤整備」](#)
- > [客貨混載への取り組み状況](#)

低炭素車両の導入

日本全国、宅急便の届かない場所はありません。どんな山奥にも、離島にも、そこに住むお客様がいらっしゃる限り、宅急便は届きます。ヤマト運輸の宅急便事業を支えているのが約43,000台（2018年3月末）の車両です。

ヤマト運輸は、できるだけ車両を使わない集配を追求する一方で、必要な車両については低公害車へのシフトを進めています。例えば、2018年3月現在、128台の電気自動車を使用しています。

低公害車導入の推移（ヤマト運輸）



事例1：電気小型トラックの導入

ヤマト運輸は、三菱ふそうトラック・バス株式会社が世界初の量産電気小型トラックとして開発した「eC anter」を2017年に25台導入しました。10月19日には、オリジナルデザインを施した車両の引渡式を開催しました。電気小型トラックは、大幅なCO₂削減や環境負荷の低減にはもちろん、振動が少ないためセールスドライバーの作業負荷の軽減および安全運転にも役立ちます。また、排気ガスが削減されるため、職場環境の改善にもつながります。



車両の引渡式



オリジナルデザインの電気小型トラック「eCanter」

エコドライブの推進

わたしたちは、「環境保護宣言」で「輸送のエコ」を掲げ、環境負荷の少ない運転に努めています。特にヤマト運輸は、徹底して「使い方」にこだわり（「輸送のCO₂削減3原則」の「使い方」）、エコドライブを強化しています。

エコドライブ研修や安全指導長による定期的な添乗指導などを行っています。また、2010年から、独自の車載システム「See-T Navi」の導入を進めています。

この安全・エコナビゲーションシステム「See-T Navi」の第一のポイントは、運転の「見える化」です。今までアナログで確認していたセールスドライバーの運転をデータで見えるようにしました。これにより、一人ひとりのドライバーに対して効果的な運転支援が可能となり、環境にやさしい運転を実現しています。2018年3月末時点で、ほぼ全ての集配車両（約32,000台）に「See-T Navi」を導入しています。



「See-T Navi」では、運転日報や安全・省エネ運転日報に自分の運転が数字ではっきり表れます。日報を見せ合い、相互に検証し合うセールスドライバーたち（広島緑井センター）

➤ [安全：安全確保のための設備・システム「安全を支える情報機器・システム」](#)

低炭素に貢献するサービスの提供

宅急便事業において再配達を減らすことは、お客様のご都合に合わせた質の高いサービスを提供することだけでなく、CO₂排出削減にも直結します。わたしたちは、お荷物を受け取るお客様の利便性を向上するサービスを充実させて、配達効率を向上し、CO₂削減に貢献しています。

【「オープン型宅配便ロッカー」の設置】

ヤマト運輸は、オープン型宅配ロッカーインフラの構築に取り組んでいます。お客様が「受け取りたいタイミング」に「受け取りたい場所」で荷物を受け取れる環境を整備することで再配達によるCO₂排出をなくしています。

➤ [ヤマト運輸「ロッカー設置箇所一覧」](#)

【クロネコメンバーズ向けサービス】

個人会員制サービス（無料）のクロネコメンバーズにご登録いただいた方を対象に、「お届け予定eメール」や「ご不在連絡eメール」、さらには「ヤマト運輸LINE公式アカウント」でお荷物のお届け予定やご不在時のお届けをご連絡。その場で受け取り日時や場所を指定できます。また、「Myカレンダーサービス」で、曜日ごとに受け取りやすい時間帯や場所をあらかじめ登録すると、ご希望の日時にお荷物を受け取れます。

お客様のご希望の受け取り日・時間帯・場所をご指定いただくことで、配達を1回で完了させることが可能となるため、環境にもやさしいサービスといえます。

詳細については下記をご参照ください。

➤ [クロネコメンバーズホームページ](#)

■ 事務所でのエネルギー使用・CO₂排出の削減

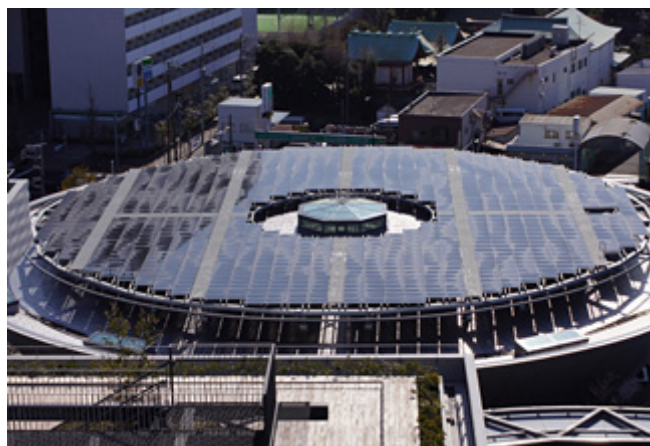
ヤマトグループは、事業所におけるエネルギー使用量やCO₂排出量の削減にも取り組んでいます。省エネ設備の導入や再生可能エネルギーの利用、エネルギー管理の改善などさまざまな手段で低炭素化を実現しています。

事例1：再生可能エネルギーの導入

ヤマト運輸では、一部の大型物流ターミナルに太陽光パネルを設置しています。2013年10月にオープンした羽田クロノゲートには最大出力180kWh、2016年8月にオープンした中部ゲートウェイには最大出力100kWhの太陽光パネルを設置しました。

また、「ボイド」による自然採光・自然換気のターミナル棟各階への取り込み、BEMS（ビルディングエネルギー管理システム）によるエネルギー管理を羽田クロノゲートで実施しています。

グループ全体の再生可能エネルギーの導入量は[こちら](#)を参照ください。



羽田クロノゲート内フォーラム棟の太陽光パネル

事例2：低環境負荷の工場

ヤマトオートワークスは、環境負荷が少ない工場「スーパーワークス」を全国に24工場展開しています（2018年3月時点）。

まず、全館LEDで、太陽光発電や蓄電システムを利用した低炭素な工場です。また、整備過程で出た廃油を利用した床暖房、廃油やブレーキダストを吸引機で吸い込み空気を汚さないバキュームシステム、雨水をろ過した洗車水など、環境負荷の低減を徹底的に追求しています。

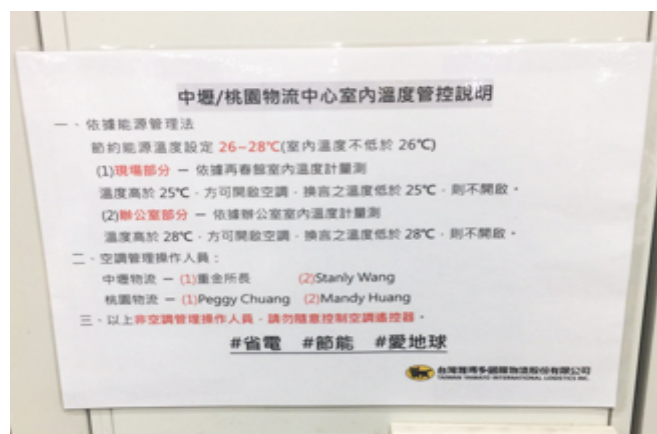


太陽光発電システム（スーパーワークス名古屋工場）

事例3：温度管理の徹底

事務所の節電対策として、ヤマトグループは、室内の温度管理にも注力しています。ステッカーや温度計などを設置するとともにクールビズ・ウォームビズを徹底しています。

例えば、台湾ヤマト運輸は、ロジスティクスセンターの温度管理について具体的なルールをつくり、さまざまな手段で社内に周知し、省エネを図っています。



温度設定や照明・空調などの操作について細かくルールを定め、貼り紙などで周知

事例4：その他

ヤマトシステム開発やその他グループ会社では、テレビ会議システムを利用し、CO₂排出量の削減に努めています。テレビ会議システムの利用により、会議に参加するための事業所間の移動をなくし、生産性を向上させるとともに、移動に伴うCO₂排出量を削減しています。

また、ヤマトマネージメントサービスは、毎月1回、一斉定時退社日を設け、電力使用量・CO₂排出量の削減に取り組んでいます。

環境コミュニケーション

わたしたちは、地域社会とともに持続可能な成長を続けるため、環境コミュニケーションを大事にしています。

ヤマト運輸の環境への取り組みや環境の大切さを伝える「クロネコヤマト環境教室」は、その一例です。これは、次世代を担う子どもたちを対象にした環境教育で、2005年から10年以上継続しています。

学年に応じて副読本やシールブック、パネル・紙しばい・スライドなどを使って学び、実際に低公害車や新スリーターも見学します。ヤマト運輸の各主管支店が独自の工夫をこらして楽しい教室を開いています。

クロネコヤマト環境教室の実績：

2017年度までの累計開催数 **約3,200回**

2017年度までの累計参加者数 **約24万人**

➤ [ESGに関するデータ類（社会貢献活動関連）](#)

資源循環

ヤマトグループは、「環境保護宣言」を定め、資源循環に取り組んでいます。

持続可能な資源利用

持続可能な消費や生産のために、適切な資源の利用や廃棄物管理は大変重要です。ヤマトグループは、環境保護宣言に「施設のエコ」や「商品のエコ」を掲げ、グリーン購入やリサイクルの推進、環境に配慮した資材の開発に取り組み、資源循環に努めています。

例えば、ヤマト運輸は、社員の制服などさまざまなものをグリーン購入し、2017年度のグリーン購入率を87.7%に向上しました。また、使用後の制服や保存年限を過ぎた伝票類の一部、廃タイヤなどをリサイクルして環境負荷を減らしています。さらに、社内イントラネット上の「資産有効利用サイト」を通して、施設の移転や集配方法の変更などで発生した余剰物品を廃棄せずに有効利用しています。さらに、ヤマト包装技術研究所は、緩衝材の不要な包装資材や、廃棄時の分別が簡単にできる包装資材を研究・開発し、循環型社会の課題解決に寄与しています。このような活動や各種サービスを通し、ヤマトグループは、持続可能な開発目標（SDGs）の目標12、持続可能な生産消費形態の確保に真摯に向き合っています。

グリーン購入率

(%)

	2016	2017
グリーン購入率	86.1	87.7

- 範囲：ヤマト運輸

廃棄物

(千t)

	2016	2017
リサイクル量	35	37
回収量	6	7
焼却量	24	26
最終処分量	6	6
合計	71	76

- 範囲：国内連結会社とスワン（福利厚生部門は除く）
- 廃棄物は一般廃棄物、産業廃棄物、有価物を対象。
- [算定方法・係数詳細](#)

投入資源のデータなどは「[環境関連データ](#)」を参照ください。

その他2017年度実績：回収した制服の
プラスチック資源量 **42t**再生した
廃タイヤの本数 **約19,500本**資産有効利用サイトで
有効利用された物品件数 **約2,200件****事例1：引越時の不用品をリサイクル・リユース**

ヤマトホームコンビニエンスでは、2010年11月から、全国で引越時の不用品買取サービスを提供しています。引越と同時に買い取ることでお客様の手間を軽減、家財量が減ることで引越費用も削減、家電リサイクル料金の負担がなくなるなど、お客様にとってメリットがあるだけでなく、ゴミの削減、不用品の再生利用などリサイクル・リユースの観点からも環境にやさしいサービスです。

買い取った家財は点検・清掃などの再生作業を経て、リサイクルセンターで販売され、レンタルサービスとしても提供されます。2013年度には、関東圏でのレンタル需要の増加に対応するため、リユース品の再生設備を備えた「東京フィールドサポートセンター（2018年4月より東京法人サポートセンターに改称）」を羽田クロノゲート内に開設しました。

不用品買取サービスの流れ**事例2：家財宅急便で発生する発泡スチロールを回収・減量化**

ヤマトホームコンビニエンスは、「家財宅急便」で商品の梱包に用いた発泡スチロールを回収・減容化（圧縮）しています。2017年度に回収したプラスチック塊（インゴット）は22,800本、重量にして約114tでした。これらを再生資源としてリサイクル業者に委託し、リサイクルしています。



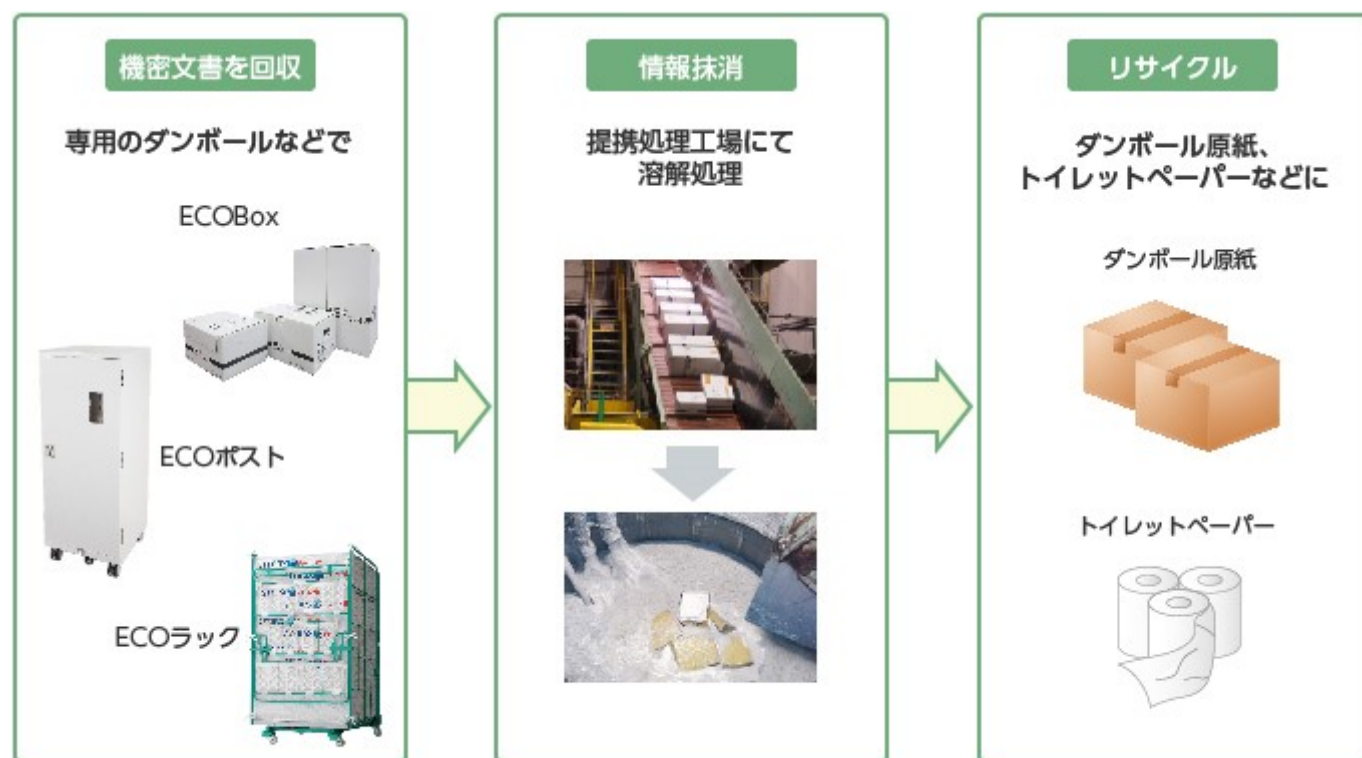
回収した発泡スチロールを
専用機で粉碎・圧縮

事例3：不要な文書を回収・リサイクル

ヤマトロジスティクスの機密文書セキュアソリューション事業部では、不要になった重要文書を回収・情報抹消処理するリサイクルサービスを提供しています。2017年度は19,800tの文書を溶解処理しました。これは、トイレットペーパーにして約9,900万ロール分に当たります。

専用ホームページ

<http://www.y-logi.com/ylc/logistics/kimitsu/index.html>



※写真提供・撮影場所提供：
王子マテリア(株)江戸川工場 様

水・生物多様性

水資源や生物多様性の恩恵は、企業活動の継続にとっても重要です。ヤマトグループは、効率的な水利用や生物多様性の保全活動を進めています。

水使用量の削減

ヤマトグループは、雨水の利用や洗車での水使用量の削減、節水を呼び掛けるポスターの掲示などを行い、水の使用削減に取り組んでいます。

水使用量	(千m ³)
	2017
地表水	0
地下水	0
雨水	0.01
水道水	4,173

- 範囲：国内連結会社およびスワン（福利厚生部門は除く）

生物多様性の取り組み

グループ会社各社は、地域に根差した生物多様性の取り組みを行っています。

事例1：自然との共生

物流ターミナル、「羽田クロノゲート」には、自然環境との共生を目指した「社会貢献エリア」を設けています。そのエリアには、地域の生態系に合う樹木を植栽し、自然石材を利用したビオトープを設置しています。

羽田クロノゲート／ヤマト運輸

<http://www.yamato-hd.co.jp/hnd-chronogate/>



自然石材を利用したビオトープ

事例2：「サンゴ礁保全活動プロジェクト」に参加

近年、海水温の上昇に伴うサンゴの死滅が問題になっています。沖縄ヤマトは、自治体や地域住民・企業によるサンゴ保全活動「チーム美らサンゴ」に参加しています。チームの一員として、サンゴの苗づくりや植え付け、啓蒙活動などを支援しています。

「チーム美らサンゴ」 「メンバー紹介」

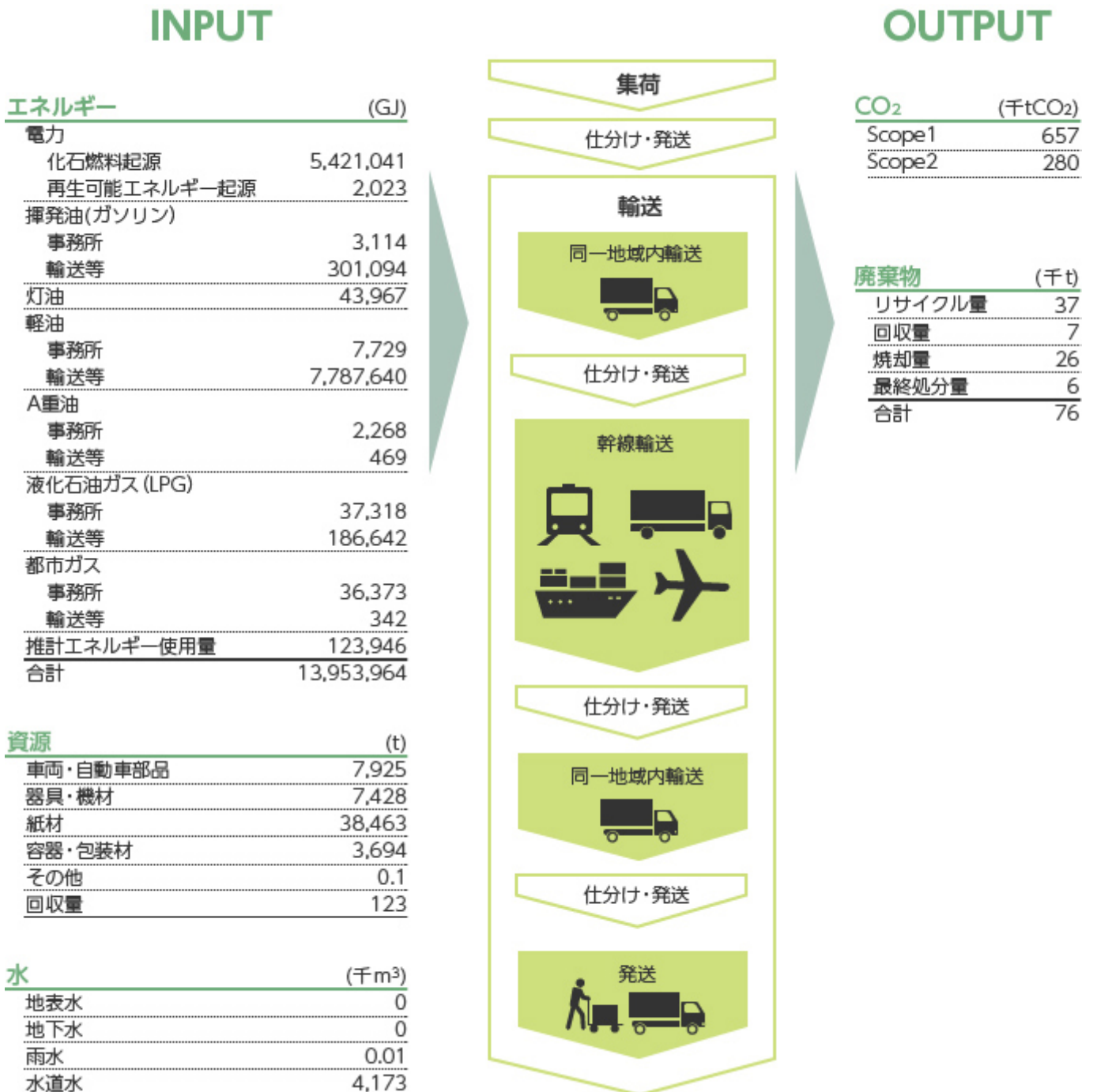
<https://www.tyurasango.com/member/>

マテリアルバランスとその他データ

マテリアルバランス

ヤマトグループは、事業活動に伴うエネルギーや資源の投入量（インプット）およびCO₂や廃棄物などの排出量（アウトプット）の把握に努めています。2017年度の実績は下記のとおりとなりました。

2017年度のマテリアルバランス（環境負荷の全体像）



- 対象：期間：2017年4月～2018年3月、
範囲：国内連結会社とスワン（福利厚生部門は除く）

環境会計

(百万円)

分類		2017	
		投資額	費用額
事業エリア内コスト	地球環境保全コスト	12,418	41
	資源循環コスト	0	619
上・下流コスト（グリーン購入・リサイクル費）		0	3,816
管理活動コスト（緑地維持費）		0	12
研究開発コスト		0	111
合計		12,418	4,599

- 範囲：ヤマト運輸
- 参照：環境省「環境会計ガイドライン2005年版」

環境関連法令順守状況

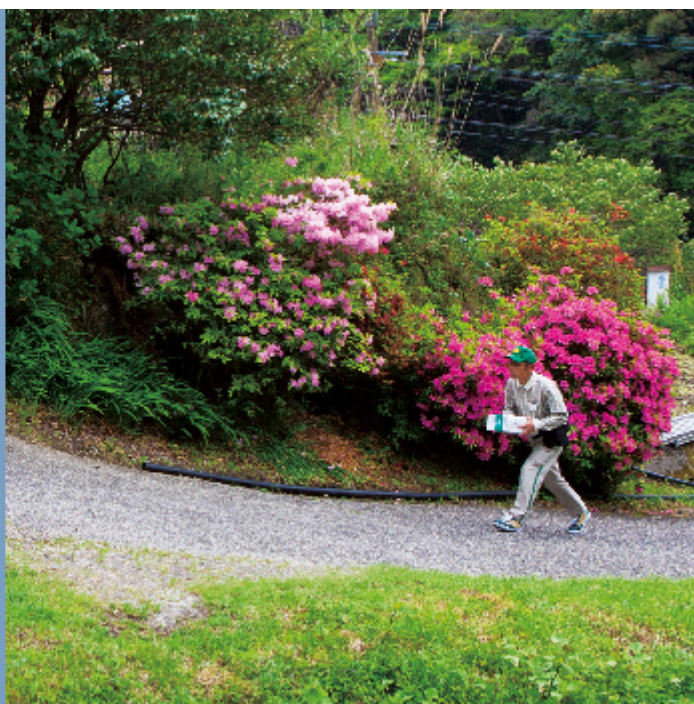
	2017
法令違反（件）	0
罰金・訴訟（件）	0
環境関連事故（件）	0
漏出・汚染（件）	0
罰金総額（円）	0

- 範囲：国内連結会社およびスワン（福利厚生部門は除く）

その他の環境データは[こちら](#)を参照ください。

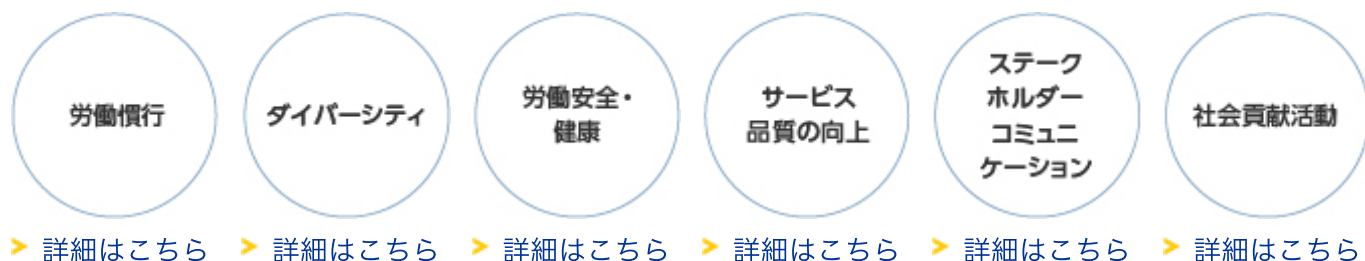
社会

すべてのステークホルダーから信頼され、期待される存在を目指します。



ヤマトグループは、社会とともに成長してきた企業です。社会の健全な発展のため、本業と企業市民としての社会貢献活動とを通じ、人権などの社会課題の解決に貢献していきます。すべてのステークホルダーから信頼され、期待される存在となることで、社会とともに持続的に発展する企業を目指します。

ヤマトグループの取り組み



> [詳細はこちら](#) > [詳細はこちら](#) > [詳細はこちら](#) > [詳細はこちら](#) > [詳細はこちら](#) > [詳細はこちら](#)

関連するSDGs



労働慣行

ヤマトグループの最大の財産は「社員」です。社員一人ひとりが「個の力」を磨き、それを十分に発揮できる労働環境があつてこそ、グループとしての力も強くなります。労働環境に関わる制度や仕組みを整備するとともに、適切な労働慣行を推進する企業風土も構築していきます。

また、ヤマトグループは社員行動指針において、「人間性を尊重する職場づくり：人権の尊重と差別の禁止」を掲げています。個人の人権を尊重し、性別、国籍、信条、社会的身分などを理由に差別的な取り扱いを行わない、労働慣行を構築しています。

▶ [社員行動指針](#)

キャリアを磨く人事制度／教育研修制度

ヤマトグループ各社では、公正な処遇により、社員一人ひとりが能力を十分に発揮できる人事制度・教育研修制度を構築し、運用しています。

社員のキャリア段階に応じた教育や研修を随時実施し、必要なスキルを身につけるとともに、社員が自らのキャリアを振り返り、今後のキャリアについて考える機会を提供しています。

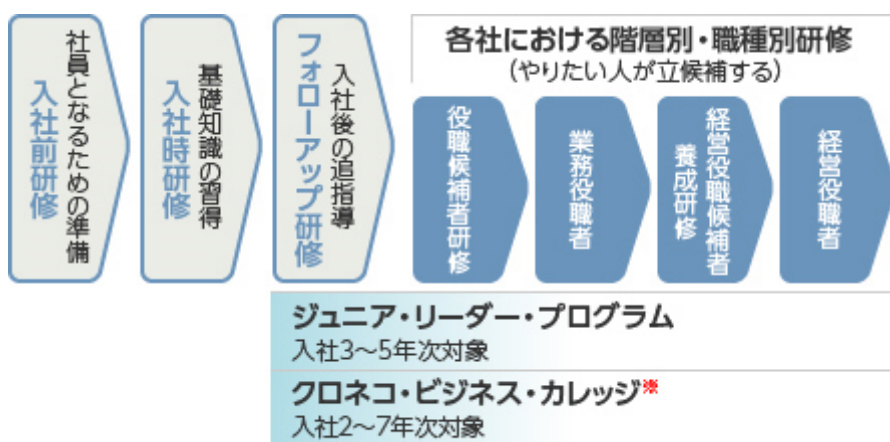
また、グループ各社やヤマト運輸の各支社などでは、それぞれの事業特性に合わせた教育研修を実施しています。

ヤマトグループでは、自身のキャリア形成についても、社員の「主体性」を重視しています。

役職者への登用では、立候補制度を設け、グループ各社で多くの意欲ある役職者が誕生しています。

次世代のリーダー育成を目的とする「ジュニア・リーダー・プログラム」への参加も、原則手を挙げた社員が受けられる仕組みとなっています。

人事制度／教育研修制度



※ 社員が自らの意思で受講申し込みが可能なカフェテリア型研修

提案制度「New Value チャレンジ」

「New Valueチャレンジ」は、社員一人一人が新たなサービスや事業モデルの創出に挑戦する企業風土の醸成を目的とした制度です。

本制度では、社員個人やチームからさまざまなアイデアを幅広く募集しており、応募されたアイデアは、経営トップを含む審査員による審査を経て、数件が採用となります。採用されたアイデアについては、各プロセスのゲート管理のもと、起案者自らが外部の事業創出専門家による伴走支援を受けながら、さらに企画を練り上げたうえで、実証実験を行います。その後、事業化への可能性を検討していきます。

2016年から開始された本制度ですが、アイデア部門の応募件数は、2016年度140件、2017年度472件、2018年度525件と年々増加し、採用された案件は合計で6件となりました。うち5件で実証実験を実施し、サービス化に向けて準備・検討中となっています。

ヤマトグループの多くのサービスは、顧客接点を持つ社員の声から生まれ、多くのお客様に喜んでいただいています。本制度を活用し、社会やお客様のニーズを新たなサービスにつなげるという社員意識を継承・発展させていくことで、持続的な事業発展につなげていきます。

グループ内ジョブローテーション

グループ連携意識の高い人材を育成し、事業推進や事業創出を牽引する人材の継続的な輩出につなげることを目的として、グループ内ジョブローテーションを実施しています。

社員を入社時の所属会社から異なる事業会社に転属することで、グループ各社が持つ強みを知り、その経営資源を組み合わせ、ソリューション提案が出来るような人材の育成を図ります。

グローバル理念研修

ヤマトグループ全社員が、社訓・グループ企業理念を理解し、業務で実践できる環境を確立させることを目指し、教育を行っています。事業を世界中で展開している今、特に国外の社員を対象とした理念研修に力を入れています。

2017年度は、社訓・グループ企業理念の英文をよりわかりやすい内容に刷新し、小冊子として社員全員に配布しました。

2018年2月には、5日間にわたって「理念研修」を実施し、国内外12社から20名が参加しました。歴史や事業についての学習に加え、宅急便の集配体験やディスカッションと役員に向けたグループ発表なども実施しました。本研修の参加者を「理念アンバサダー」とし、自社での理念浸透推進の旗振り役としています。

また、2月の研修が参加者から好評であったため、研修内容を短く編集し、2018年3月～8月にかけて世界7カ所で2日間研修として実施しました。



<5日間研修> 宅急便センターにて



<5日間研修> 参加者の記念撮影



<2日間研修> 欧州での研修の様子

各社独自の教育研修施策

ヤマト運輸：「感動体験ムービー」を活用した研修

ヤマト運輸では、社員が仕事の中で体験した感動エピソードをDVDにまとめ、社員教育に活用しています。2009年にセールスドライバーの感動体験を集めた「SD編」、2010年に「事務・作業編」を作成。2012年10月には、職場で信頼関係が生まれ、絆が結ばれる瞬間を、社員の体験を元に9つのエピソードとして「感動体験『絆』編」を作成しました。

これらのDVDは主にセールスドライバーやゲストオペレーターなど、第一線ではたらく社員が参加する入社時研修や理念研修※の場で活用しています。社員が視聴することで、業務に対するモチベーションアップや行動の変化につなげています。

※ 理念の伝承とサービス品質の向上を目的とした研修。各主管支店で実施されており、2017年度には全社で約17,000名の社員が参加。

ヤマト運輸：教育専門組織「クロネコアカデミー」

ヤマト運輸では、2012年に関西支社で、以下の4項目をテーマとして、教育の専門組織である「関西クロネコアカデミー」を設立しました。

- 全社員が公平に学ぶことのできる環境<公平性>
- 教育環境の仕組み構築<定量性>
- 教育体系の構築<継続性>
- 自己の成長から企業の成長へ<連動性>

支社と各主管支店の教育組織が連動し、充実した教育環境で社員の業務スキル向上を目指して活動しています。



研修風景

2016年4月には関西支社に続き、関東支社にも「関東クロネコアカデミー」を設立しました。

関東クロネコアカデミーでは、階層別・対象者別に学ぶ必修授業のほか、「手話」「英語」「中国語」「韓国語」などを希望者が選択して学べる機会も提供しています。

クロネコアカデミーでの学びがサービス向上につながり、そこからお客様満足、社員満足、さらなるサービス向上という好循環を生み出しています。

BIZロジ事業会社：BIZロジQC大会

ヤマトグループのBIZロジフォーメーション※15社を中心とする「QC※2サークル活動」に継続して取り組んでいます。

この活動は、作業品質を維持・向上させるとともに、社員のモチベーションアップや、いきいきとした職場づくりに取り組むものです。

2017年度は1年間の活動を通して258のQCサークルチームが結成され、1,658名のメンバーが参加しました。2018年2月22日には、各事業代表の16チームによる「第2回BIZロジQC大会」が開催され、互いの取り組み内容とその成果を披露しました。

また、ヤマトシステム開発・沖縄ヤマトといったBIZロジフォーメーション以外のグループ各社にも活動の輪が広がっています。



「第2回BIZロジQC大会」の様子

※1 ヤマトグループ子会社のうち、プロフェッショナルな物流機能を磨き、企業向けのサービスを追求してきた5社の総称

<http://www.yamato-hd.co.jp/business/biz-logistics.html>

※2 QC=Quality Controlの略。品質管理手法のこと。

多様な働き方

社員一人ひとりが「個の力」を最大限に発揮するためには、多様な働き方の推進が重要です。社員が「働きやすさ」と「働きがい」をともに感じられるように、さまざまな施策を行っています。

働き方改革

「全員経営」

それは、社員一人ひとりが、お客様の立場で考え、自ら判断して動き、それらが結集してヤマトグループの力となる、というヤマトグループが脈々と受け継いできたDNAです。そして、「全員経営」の実現には社員がいきいきと働ける職場環境が大前提であり、そのような環境づくりは経営の最重要課題だと考えています。

いま、ヤマトグループでは、「働き方改革」を経営の中心に据えた中期経営計画「KAIKAKU 2019 for NEXT100」を進めています。「働き方改革」の狙いは、「働きやすさ」と「働きがい」の両方を高めていくことです。職場環境の整備や、労働日数・時間選択制度の導入、サービス内容の見直しなど、社員一人ひとりの生活を考慮した「働きやすさ」を追求しています。あわせて、無期転換ルールの新設、人事制度や評価制度の見直し、社内コミュニケーションの活性化、福利厚生充実など、社員が「働きがい、働く喜び」を日々感じられるためのさまざまな施策に取り組んでいます。

「働き方改革」をさらに推し進めていくことで、社員の「働きやすさ」と「働きがい」を実現し、企業競争力の源泉である「全員経営」の強化を目指します。

詳しくは「[特集1「働き方改革」への取り組み](#)」をご参照ください。

育児・介護と仕事の両立支援

ヤマトグループでは、社員が育児・介護と仕事を両立できるように、さまざまな支援制度を整備しています。

主なグループ会社では、育児短時間勤務は「子どもが小学校4年生終了時」まで、介護休業は「上限365日」と、いずれも法定期間を上回る期間取得できるようにし、社員のワーク・ライフ・バランスをサポートしています。

ヤマト運輸ではこれに加え、2018年9月から、育児・介護の事由がある社員に対して週の労働日数を3日または4日から選択可能とするとともに、2019年1月からは育児短時間勤務を「子どもが小学校6年生終了時」まで取得可能とするなど、より制度を利用しやすい環境整備に各社で取り組んでいます。

育児・介護の支援制度（ヤマト運輸の例）

育児休業	<ul style="list-style-type: none"> 配偶者も育児休業を取得の時は、子どもが1歳2カ月を迎えるまで取得できる 事情によって2歳の誕生日の前日まで延長可能
子どもの看護休暇	<ul style="list-style-type: none"> 就学前の子どもについて1人であれば年5日、2人以上の場合は年10日まで取得できる
育児短時間勤務	<ul style="list-style-type: none"> 子どもが小学校6年生終了時まで申請の上で取得できる 週の労働日数を3日・4日から選択可能、かつ1日の労働時間を4時間・5時間・6時間・7時間・8時間の勤務から選択可能 申し出に関する子どもについて2回まで取得可能
介護休業	<ul style="list-style-type: none"> 対象家族1人につき、通算365日を上限として取得できる
介護短時間勤務	<ul style="list-style-type: none"> 対象家族1人につき、最長4年間取得できる 週の労働日数を3日・4日から選択可能、かつ1日の労働時間を4時間・5時間・6時間・7時間・8時間の勤務から選択可能

育児・介護休業および短時間勤務取得者数についてはESGに関するデータ類をご覧ください。

> [ESGに関するデータ類（人材関連）](#)

また、両立支援の制度だけでなく、同じ立場にある社員同士の交流についても促進しています。

ヤマト運輸の札幌主管支店では、社員が子育てと仕事の両立について意見交換する「こねこひろば」を2017年10月に開催しました。4回目の開催となった今回は13名のお母さんたちが集まり、家事・育児・仕事の両立、家族と会社に求めることなどについて話し合いました。



こうした取り組みの結果、次世代育成支援対策推進法に基づき、厚生労働省より「子育て支援に取り組む企業」として、グループ3社が「くるみん認定」を取得しています。（2018年10月末時点）

※ ヤマトロジスティクス（2013年）、ヤマトシステム開発（2011年・2017年）、ヤマトマネジメントサービス（2014年）

社員満足の上

社員の「働きがい」を高めるため、グループ全体でさまざまな施策を実施しています。

働き方改革意識調査

経営の中心に据えて取り組んでいる「働き方改革」の実効性を高めていくため、グループ全体の社員を対象に、意識調査を行っています。

社員の意識を調査することによって現状を知り、ポイントが低い項目については、取り組みに反映させて改善を図っています。

例えば、調査によって、女性社員は男性社員に比べて、働きがいを感じづらい状況にあることがわかりました。そのため、ダイバーシティ施策においては、その男女間の差を埋めるための活動に取り組んでいます。

ダイバーシティ施策については、「ダイバーシティ」をご覧ください。

> [ダイバーシティ](#)

働き方改革意識調査結果についてはESGに関するデータ類をご覧ください。

> [ESGに関するデータ類（人材関連）](#)

ヤマト運輸：満足ポイント制度

ヤマト運輸は、お客様・社員・社会に対して多くの満足を創造するため、2008年11月から「満足ポイント制度」を導入しています。この取り組みでは、自分が創造した満足に対する(1)仲間からの評価、(2)自分で立てた目標に対する自己評価、(3)会社(本社・支社・主管支店)からの評価をポイント化し、イントラネット内の専用画面から「満足BANK」に貯めていきます。これにより、各自が創造した満足の量や中身を数値で確認。一年の間に満足ポイントを一定数以上貯めることができた社員を「満足クリエイター」に認定し、ポイント数に応じて、ダイヤモンド・金・銀・銅のバッジを贈呈しています。

本制度は、社員が互いのよいところを認め合う「褒める文化」を醸成し、仕事への意欲を向上させるうえでも有効と考えています。ヤマトファン賞(詳しくは「[ヤマト運輸：表彰制度「ヤマトファン賞」](#)」を参照ください)の受賞者増加や、荷物事故の減少など、品質面でもよい結果につながっています。

こうした活動はグループ会社にも広がっており、ヤマトシステム開発の「ハッピーポイント制度」、ヤマトホームコンビニエンスの「ありがとうポイント制度」、2012年度にスタートしたヤマトグローバルエクスプレスおよびヤマトロジスティクスなどBIZ-ロジ事業会社による「満足ポイント制度」などがあります。さらに2015年度には、ヤマトオートワークスで「満足創造活動」がスタートしました。また、ヤマトフィナンシャルではSFAの「Chatter」という掲示板システムにより、情報共有と褒める文化の醸成への取り組みを進めています。



「満足BANK」サイトトップページ

ヤマト運輸：業績表彰制度

ヤマト運輸では、毎年度上期と下期の2回、対象期間内に成果を出した任意の成功事例を事業所やプロジェクト単位で表彰する業績表彰制度を設けています。「『目的』と『取り組み』と『成果』の間に明確な因果関係がある」などの評価基準で選考し、特に優れたグループには「社長賞」が授与されます。

2017年度は1,104件のエントリーがあり、そのうち15件に社長賞が授与されました。また、半年間を通じて交通事故・労災事故・作業事故・クレームの発生件数ゼロ、加えてお褒め件数が1件以上を達成したセンター134店には「特別賞」が贈られました。

社員一人ひとりの改善・改革に対する意識が高まり、第一線でさまざまな取り組みが行われた結果、エントリー数や支社長賞受賞数は年々増加しています。

2017年度業績表彰エントリー数・受賞数(件)

	エントリー	社長賞	支社長賞	特別賞
2017年度上期	566	8	112	66
2017年度下期	538	7	107	68
計	1,104	15	219	134

ヤマト運輸：提案制度「クロネコたまご」

「クロネコたまご」は、ヤマト運輸のすべての社員が業務改善や新商品・サービスに関する提案をすることができる制度です。自分が提案するだけでなく、他の社員の提案に対して、投票・意見を行うこともできます。

こうして寄せられた提案・意見のうち、実現に向けて検討する提案に「ヒント賞」を授与しています。

2017年度「クロネコたまご」応募数・受賞数（件）

	応募	ヒント賞
2017年度	298	65

ダイバーシティ

ヤマトグループでは、約20万人の多様な価値観や経験、そして多様な考え方やライフスタイルを持った社員が働いています。性別や国籍、年齢など、一人ひとりの違いを理解し、認め合い、受け入れることを大切にしています。

今、社会環境は大きく変化し、社会のニーズも急速に多様化しています。この変化に柔軟に対応していくためには、組織の中で活躍する人材も多様化していかなければなりません。

ダイバーシティを推進することで、市場変化に強い国際競争力のある企業グループを目指します。

ダイバーシティ基本方針

「ダイバーシティ基本方針」は[こちら](#)から

ダイバーシティ推進体制

ヤマトグループ全体のダイバーシティ推進を統括する組織「ダイバーシティ推進室」を、ヤマトホールディングス内に設けています。

各社のダイバーシティ推進担当組織と連携しながら、取り組みを進めています。

女性活躍推進

ヤマトグループ社員の約35%が女性の社員です。例えばヤマト運輸では、営業所でお客様対応をするゲストオペレーターや荷物の集配をするセールスドライバー、コールセンターで働くオペレーターなど、さまざまな職種で女性が活躍しており、お客様により近い視点での提案や改善活動など、職場の活性化にも貢献しています。男性社員と女性社員との処遇の区別もありません。

しかしながら、社員の意識調査を行った結果、男性社員に比べて、女性社員の方が働きがいを感じづらい現状が判明しました。

そこで、その差を埋めることを目指し、「意識の醸成」「環境づくり」「キャリア形成の支援」といった側面から女性社員の活躍を推進しています。

女性社員数などについては、ESGに関するデータ類をご覧ください。

➤ [ESGに関するデータ類（人材関連）](#)

ヤマトホールディングス：女性リーダー・ミーティング

ヤマトホールディングスでは、2017年3月から年4回、入社5年目以降のヤマトグループの女性社員を対象とした「女性リーダー・ミーティング」を開催しています。この取り組みは、社員のキャリア形成支援の一環として実施したもので、互いのリーダーシップのあり方や働き方に触れる機会を通じて、「自分らしい」リーダーのスタイルを確立するための意欲や能力を引き出す一助とすることを目的としています。当日は、役員講話や社内外の女性管理職によるゲスト講演・講義に加え、グループワークも実施しています。

- 【目的1】 「自分らしい」リーダー像の確立
- 【目的2】 リーダーに必要な素養と能力開発
- 【目的3】 グループ内の人的ネットワーク構築



女性リーダー・ミーティング



このほか、「上司向けセッション」もあわせて開催しています。女性の部下を育成し、さらなる活躍を支援するうえで、上司に期待されていることを理解し、部下にとって強力な支援者になってもらうべく、必要な心構えや現場で起きている課題、その解決策などについて学んでもらいました。

- 【目的1】 女性活躍推進の目的
- 【目的2】 上司に求められる心構え
- 【目的3】 現場で起きている課題と解決の方向性



上司向けセッション



障がい者雇用

ヤマトグループは、その企業姿勢に「障がいのある方の自立を願い、応援します」と表明。障がい者の雇用創出に継続して取り組んでいます。

2017年度の障がい者雇用実績は2,416名（2.14%）。雇用率の向上に向けて、引き続き、ハローワークや学校、就労移行支援施設と協力した採用活動に取り組むとともに、受け入れる会社側としての体制強化に向けて担当者会議の開催など、障がい者雇用に注力していきます。また、現場の理解を深めるために、各現場の管理者が学校などに見学に行き、自ら雇用したい人材と接点を持つなどの取り組みも続けていきます。

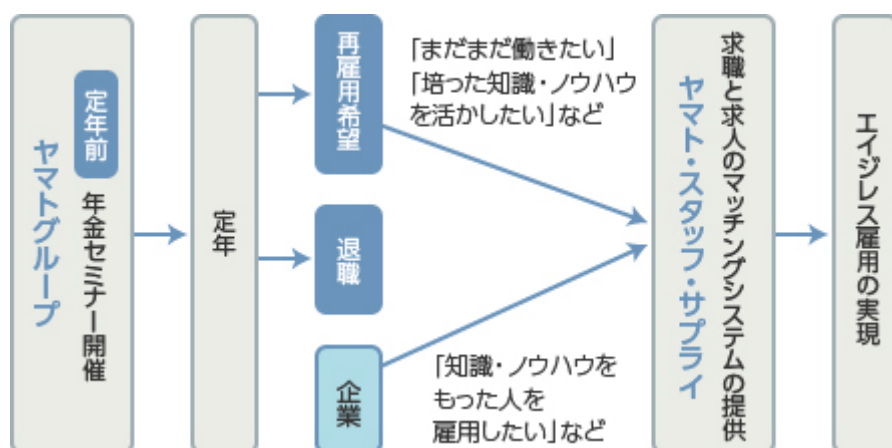
定年後のライフプラン支援

定年を前にした社員に年金制度や定年後の働き方、退職後のマネープランの作成などについて案内する「ヤマトライフプランセミナー」を実施しています。セミナーには配偶者同伴で参加することができ、社員とその家族のセカンドライフへのスムーズな移行を支援します。

また、ヤマト・スタッフ・サプライでは、定年後に再雇用希望者を登録し、本人の希望と適性を鑑みて、グループ内外の企業へと派遣しています。

定年者の再雇用は、長年培われた安全・サービスなどの高いスキルをグループ内に伝承・存続させていくという大きな意味をもちます。また、高いスキルを持った人材は、ヤマトグループ以外の企業でも大きな戦力となっています。

定年者再雇用フロー



労働安全・健康

ヤマトグループを支える約20万人の社員の「安全」と「健康」が、グループの持続的な成長の土台であるという考え方のもと、さまざまな取り組みを行っています。

労働安全

輸送の安全と同様に、労働の安全についても「安全第一」をモットーに、各社の事業特性に合わせて、取り組みを進めています。

ヤマト運輸：安全衛生管理体制

ヤマト運輸では、労働災害のない安全な作業環境を実現し、社員が安心して業務に励むことができるよう、安全衛生管理体制の強化に取り組んでいます。2017年7月には「労働災害ゼロ週間」を実施。重点目標を以下のように定め、全事業所で労働災害撲滅に取り組みました。

【2017年度の重点目標】

- (1) ロールボックスパレット（ボックス）の取扱いに伴う労働災害防止
- (2) フォークリフト作業に伴う労働災害防止

ヤマト運輸：構内標示ルールの一斉化

ヤマト運輸では、労働災害のない安心・安全な職場環境づくりに取り組んでいます。

2017年度は、「労働災害ゼロ週間」に掲げた重点目標「ロールボックスパレット（ボックス）の取扱いに伴う労働災害防止」「フォークリフト作業に伴う労働災害防止」を実現するために、フォークリフトの作業範囲や安全通路（歩行者通路）の明示化を行いました。

さらに、2017年度から2018年度にかけて、安全通路やフォークリフトの作業範囲、ボックス導線について、標示の色や幅・サイン・設置箇所などの共通の基準を設け、構内の標示ルールを統一化しました。この取り組みによって、社員が安全な場所や危険な場所に対して統一の認識を持ち、労働災害の未然防止を実現することを目指しています。



統一標示により、標示された安全通路

ヤマトパッキングサービス：作業現場の改善

ヤマトパッキングサービスでは、5S推進を合言葉に日々作業現場の改善に努めています。安全意識や品質を高め、お客様が安心して荷物を託せる会社になるよう、今後も取り組みを続けていきます。



作業エリアとフォークリフト走行エリアが一目でわかるよう床を色分けし、社員が安心して作業に専念できる環境を整備しました。

ヤマトグループ各社：安全作業のための訓練・講習会等

お客様からお預かりした商品や荷物の保管、出荷作業にフォークリフトを使用するグループ会社では、実地訓練や講習会、コンテストなどを実施して安全作業の徹底に努めています。

【安全講習会の実施例】



ヤマトボックスチャーターでは、フォークリフトによる重大事故を防止するため、外部の講師を招いてフォークリフト配置店・フォークリフト作業者を対象とする実技訓練を実施しました。



ヤマトグローバルエクスプレスでは2014年度から開催しているフォークリフト大会を2017年度も継続。全国から10名の出場者が集まり、コース走行、学科試験、日常点検整備などで技術を競い合いました。



ヤマトロジスティクスでは職場の安全対策として、フォークリフト乗務者を対象とした安全講習会を月2回開催しています。

社員の健康増進

社員が心身ともに健康であることが、社会に良質なサービスを提供することになり、企業としての力を高めると考えています。

健康に関する数値情報については、ESGに関するデータ類をご覧ください。

▶ ESGに関するデータ類（人材関連）

ヤマトグループ健康宣言

2010年9月、ヤマトグループは、社員一人ひとりが「健康力」を高め、豊かな社会の実現に貢献することを目的として「ヤマトグループ健康宣言」を策定しました。これに基づき、ヤマトグループ健康保険組合は社員・家族の「健康」に関するさまざまな健康施策を実施するとともに、各グループ会社が推進する「健康経営」の支援を行いました。

2017年は、ヤマトグループ各社と健康保険組合が協力し、健康経営認定制度である「健康企業宣言」にヤマトグループの20社がチャレンジ。第1ステップの「銀の認定」を12社が取得しました。さらに、第2ステップである「金の認定」を、ヤマトクレジットファイナンスとエクスプレスネットワークの2社が取得しました。（ページ下方「TOPICS」を参照ください。）

「ヤマトグループ健康宣言」は[こちら](#)から



「ヤマトグループ健康宣言」ポスター



「金の認定」2社獲得！（ヤマトクレジットファイナンス・エクスプレスネットワーク）



ヤマトグループ健康保険組合：特定保健指導

ヤマトグループ健康保険組合は、社員の「生活習慣病リスク」の減少を目指し特定健康診査および特定保健指導の実施を強化しています。

実施にあたっては、グループ会社や健診業者などのパートナー企業、健保組合が協力し、グループ会社それぞれの特性に合った実施方法を検討。その結果、社員の健診受診率100%、直近での特定保健指導の完了率は86%となりました。

なお、生活習慣や健康診断結果に一定のリスクがある特定保健指導対象者の割合は年々減少しています。2017年度は、前年度に実施した特定保健指導の結果、約4割に健康状況の改善が見られ、指導対象から脱却

しています。

また、これまで特定保健指導対象外であった服薬者も、「健康リスク」に応じ健康サポートを行っています。

このほかにも「血圧」「血糖」「中性脂肪」が危険域にある社員には個別に医療機関への受診勧奨を行い、96%が医療機関を受診、うち約70%の健康状況が改善しました。

Topics

ヤマトクレジットファイナンス・ヤマトシステム開発が健康優良企業として認定

■ヤマトクレジットファイナンス：「金の認定」を新たに取得

ヤマトクレジットファイナンスは、健康優良企業を目指して、企業全体で健康づくりに取り組むことを宣言し、社員と家族の健康維持・促進に向けた取り組みを積極的に進めています。このことが認められ、2017年4月5日には、健康保険組合連合会東京連合会が認定する健康優良企業の第一号として「銀の認定」を取得。さらに2018年3月16日には、より高度な健康経営を行うことが条件となる「金の認定」を取得しました。



健康優良企業認定証
(左：銀の認定、右：金の認定)

■ヤマトシステム開発：2年連続で「銀の認定」を取得

ヤマトシステム開発は、健康保険組合連合会東京連合会が認定する「健康優良企業認定制度」の審査を通過し、第十八号として「健康優良企業」に認定され、昨年に引き続き今年も「銀の認定」を取得しました。これを継続的な取り組みの証とし、今後も施策を打ち出しながら社員が健康に働けるよう取り組んでまいります。



健康優良企業認定証
(銀の認定)

ヤマトグループ健康保険組合：充実したがん検診

ヤマトグループ健康保険組合は、「がん」の早期発見を目的として、複数のがん検診を社員の定期健康診断に合わせて実施しています。

さらに、女性特有の「がん」対策として、「乳がん検診バス」を全国事業所へ巡回させ、受診者の自己負担なしで受診可能としています。2017年度は全国156か所で、10,510人が受診しました（受診率は46.7%）。2018年度からは「子宮頸がん検診」受診者に対し費用補助を行い、女性社員がよりいきいきと働ける職場環境づくりを支援していきます。

また、がん検診で所見の出た社員に対しては、医療機関を早期に受診し、精密検査を受けるよう勧奨しています。



乳がん検診バス

ヤマトグループ健康保険組合：喫煙対策

ヤマトグループ健康保険組合は、社員の「卒煙」を応援するための各種キャンペーンを毎年実施しています。喫煙者にタバコの害や健康被害について訴えるとともに、有効な禁煙補助ツールを紹介し、自己負担額の一部を補助しています。

2017年度は喫煙者本人・事業所が一体となって卒煙に取り組む「卒煙キャンペーン」を実施し、全国で118名が卒煙に成功しました（卒煙率：61.8%）。

また、世界禁煙デー（5/31）では「1日禁煙」を呼び掛け、各社での禁煙推進活動につなげています。



「2017 卒煙キャンペーン」ポスター

ヤマトグループ健康保険組合：家族を巻き込んだ健康づくり

ヤマトグループ健康保険組合は、社員の家族（被扶養者）の健康づくりにも積極的に取り組んでいます。

2017年には、子どもの家庭内での受動喫煙を防ぐ取り組みとして、新たに赤ちゃんが生まれた家庭にたばこの害について案内するほか、広報紙に禁煙を促す冊子を封入するなどの取り組みを実施しました。なお、これらの取り組みが高く評価され、「第6回健康寿命をのばそう！アワード」において「厚生労働省子ども家庭局長優良賞」を受賞しました。



「第6回健康寿命をのばそう！アワード」で「厚生労働省子ども家庭局長優良賞」を受賞

ヤマトグループ健康保険組合：データヘルス計画の作成

ヤマトグループ健康保険組合は、社員および家族の健康診断データや疾病データの分析を行い、ヤマトグループの健康課題を抽出し、的を絞ったより効果的な保健事業を実施します。これは国の施策である「データヘルス計画」として今後6年にわたり、目標数値を定めて達成度合いを確認しながら、会社と健康保険組合が協力して取り組んでいきます。

そのほかにも以下のような取り組みを続けており、あわせてさまざまな健康増進策を展開することで、社員のいきいきとした生活を支援しています。

< 「健康増進Webサービス」 >

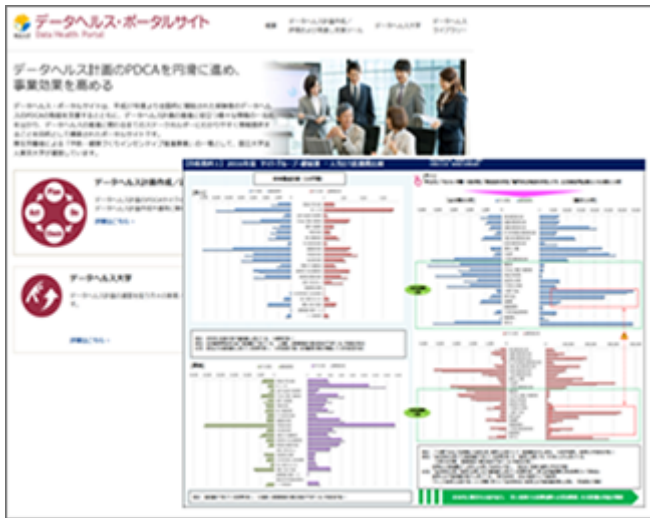
社員毎の健康診断結果・通院履歴等の個別健康情報やそれに応じた健康記事をスマートフォン等に配信し、健康や生活習慣の関心を高めます。2018年9月末現在19,400人の登録となりました。

< ウォーキングイベント「みんなで歩活」 >

社員が運動習慣を身に付け生活習慣の改善を図るため、ウォーキングイベントを5月・11月に開催し、延べ約3,300人の社員が参加しました。

< 「健康意識調査アンケート」 >

社員の健康意識を確認しヘルスリテラシーを高める施策策定の参考とするため、社員向けにアンケートを実施しました。10月・5月に実施し延べ133,500件の回答を得ました。



分析及び厚労省ポータルサイトへの登録（データヘルス計画）



ウォーキングキャンペーン
みんなで歩活 ポスター

ヤマトロジスティクス：「東京都スポーツ推進企業」「スポーツエールカンパニー」認定

ヤマトロジスティクスは東京都オリンピック・パラリンピック準備局が実施している「平成30年度東京都スポーツ推進企業認定制度」、スポーツ庁が実施している「平成30年度スポーツエールカンパニー」において、社員のスポーツ活動の促進に向けた取り組みやスポーツ分野における積極的な支援を実施している企業として、認定を受けました。

【当社の取組み】

- 社員チーム対抗歩数競争
- 朝礼時の体操
- グループ会社対抗野球大会等 を実施



東京都オリンピック・パラリンピック準備局

URL:https://www.sports-tokyo.info/company/suishin_2018.html

スポーツ庁

URL:<http://www.mext.go.jp/sports/>

サービス品質の向上

ヤマトグループでは、事業のあらゆるステージにおいて、お客様満足を創造するための品質向上に取り組んでいます。社会的インフラを担う企業として、お客様の「信頼」と「期待」に応えることを目指し、高品質な輸配送サービスの実現に向けた取り組みを推進しています。

品質マネジメントシステム

ヤマトグループでは、提供するサービスの質を上げていくため、品質マネジメントシステムに関する国際規格の認証を取得しています。認証取得状況については、ESGに関するデータ類をご覧ください。

> [ESGに関するデータ類（認証取得状況）](#)

「お客様の声」を大事にする取り組み

ヤマト運輸：「お客様の声」を生かす仕組み

ヤマト運輸では、eメールやコールセンター・セールスドライバーへの電話により、日々、多くのお客様の声をいただいています。お客様の声をもとに、商品・サービスについてどんなご要望が多いのかを分析し、商品設計の見直し等に役立てています。今後もお客様の声に耳を傾け、お客様のご要望に沿える商品・サービスが提供できるように努めていきます。



コールセンター

社員教育・表彰

「全員経営」を掲げるヤマトグループにとって、提供するサービスの質を高めるには、社員一人ひとりが高い意識を持って、それぞれの仕事に真摯に向き合うことが重要です。

そのために、社員への教育やコンテスト、表彰などを行っています。

ヤマト運輸：接客対応コンテスト

ヤマト運輸では、接客対応などのサービス品質の向上を目指して、社員教育に取り組んでいます。これに加えて、社員一人ひとりのモチベーションアップを図るとともに、優れた接客対応を全社的に浸透させることを目的に、社員の接客対応コンテストを実施しています。

2017年度は「第5回全国ゲストオペレーター接客対応コンテスト」と「第3回全国セールスドライバー接客対応コンテスト」を開催。全国各地から予選を勝ち抜いたゲストオペレーターとセールスドライバー、また沖縄ヤマト運輸の代表も加えて、接客対応や商品知識、コミュニケーションスキルを競いました。



第5回全国ゲストオペレーター接客対応コンテスト



第3回全国セールスドライバー接客対応コンテスト

ヤマト運輸：業務品質を高めるコンテスト

ヤマト運輸では、全国各地のベースで仕分けを担う社員の作業品質の向上と、社員のモチベーション向上を目的に、社内コンテストを開催しています。

2017年度は、ベースに関する作業の技術と日々の改善活動を披露する社内イベント「ベースマスターズ2017」を羽田クロノゲートで開催。年末繁忙期の初日に、新人作業担当スタッフがいる場面を想定し、声掛けなどのチームワーク、丁寧な荷扱い、正確性、安全性、所要時間などの効率性について審査する「ベース品質技能コンテスト」と、ベース作業の改善活動について発表し、活動の自主性、創意工夫、全員参加、継続性、水平展開性などを審査する「BGM（ベースグループマネジメント）改善活動発表会」の二つの大会で、業務に関する技術や品質の高さを競いました。



ベース品質技能コンテスト



BGM（ベースグループマネジメント）改善活動発表会

ヤマト運輸：表彰制度「ヤマトファン賞」

ヤマト運輸では、お客様にお褒めをいただいた社員を社内表彰する「ヤマトファン賞」という表彰制度を行っています。対象は、セールスドライバー、コールセンターのオペレーター、ゲストオペレーターなどお客様と接するすべての社員です。受賞事例は日々の接客業務に活かすため、イントラネットで紹介しています。

2017年度の「ヤマトファン賞」の受賞件数は10,782件となりました。

社員満足向上の取り組みである「満足ポイント制度」と、お客様にお褒めいただく「ヤマトファン賞」との相乗効果によって、社員のモチベーションを高めることで、提供するサービスの質を高めていきます。

ステークホルダーコミュニケーション

パートナーや取引先、株主・投資家、地域社会・国際社会など、ヤマトグループのステークホルダーと良好な関係性を築き、共存共栄していくことが、持続的な成長の基盤であると考えています。

社訓・グループ企業理念をはじめとして、ヤマトグループの思いや考えなどをステークホルダーに適切に伝え、ご理解いただくとともに、ヤマトグループに対するご意見や期待を真摯に受け止め、事業に反映させています。

パートナー・取引先とのコミュニケーション

パートナーや取引先との公正・公平な取引、良好なコミュニケーションの確立を目指し、取り組みを行っています。

ヤマト運輸：パートナー（取扱店／クロネコメイト／運送協力会社）

ヤマト運輸には、大切なパートナーがいます。取扱店、クロネコメイト、運送協力会社、そして社員とが協力して、社会的インフラとしての宅急便ネットワークを支えています。

【取扱店】

コンビニエンスストア、商店など全国約21万におよぶ取扱店は、お客様とヤマト運輸とを結ぶ大切なパートナーです。

【クロネコメイト（クロネコDM便の委託配達員）】

「クロネコDM便」を支えるのは、全国で36,000名におよぶ個人契約の委託配達員であるクロネコメイト（通称メイトさん）です。

【運送協力会社】

ヤマト運輸では、幹線輸送などの一部を一般貨物自動車運送事業者の皆様へ委託しています。すべての運送協力会社と「傭車契約書」を締結しています。

ヤマト運輸：調達ポリシー

ヤマト運輸では、「調達ポリシー」を定めています。また、パートナーを対象としたホットラインも設置し、誠実で公正な調達を目指しています。

 [ヤマト運輸「調達ポリシー」](#)

ヤマト運輸：取扱店との日々のコミュニケーション

ヤマト運輸からは、情報誌「クロネコだより」の発行や日々の訪問を通じて、ヤマトグループの事業活動の動きや新サービス、地域の情報などを随時お伝えし、また取扱店からは、宅急便をご利用いただくお客様の生の声・ご要望をうかがうなど双方向コミュニケーションを深め、サービスの向上に努めています。



毎日の集荷訪問でコミュニケーションを深めています



ヤマト運輸：クロネコメイト連絡会

ヤマト運輸では、メイトさんとのコミュニケーションを促進し、業務の品質向上を図るため、年4回「クロネコメイト連絡会」を全国各地で開催。メイトさん同士のコミュニケーションや、ヤマト運輸からメイトさんへのお知らせ、逆にメイトさんからご意見をいただく場として、配達時の工夫や情報交換など、毎回たくさんの議論が交わされています。

また、情報誌「メイトプレス」を年4回発行し、地域で一番のメイトさんやメイト連絡会の様子などを紹介。全国のメイトさんのつながりをつくっています。

ヤマト運輸：運送協力会社との安全に関する協議

ヤマト運輸は、運送協力会社を「ともにお客様の大切な荷物をお運びするパートナー」と捉えています。こうした考えのもと、ロジスティクス分野の最優先課題である「安全第一」を協力会社にも実践していただくべく、安全対策や安全研修などを積極的に実施しています。例えば、単身者の引越しが増える年度末などの繁忙期にあたっては、必ず事前に運送協力会社と協議の場を設け、事故事例の研究などを行っています。

ヤマトシステム開発：パートナー会

ヤマトグループ各社で、パートナーとの交流機会になるようなイベントの開催を随時検討しています。

2018年9月には、ヤマトシステム開発で、前年に引き続き、パートナー会を開催しました。本イベントは、事業活動にさまざまな形で協力いただいているパートナー会社を対象として、事業の方針やお願いなどを伝えるとともに、業務に関する意見交換などを通じて互いに親睦を深めることを目的としたものです。当日はパートナー会社43社から109名に参加いただきました。今後も本イベントを定期的で開催し、ビジネス協業体制の強化につなげていきたいと考えています。



ヤマトシステム開発でのパートナー会

株主・投資家とのコミュニケーション

ヤマトグループでは、財務情報・非財務情報をバランスよく発信し、株主・投資家の皆様との双方向コミュニケーションに努めています。株主・投資家の方々との建設的な対話の実現を通じて、企業価値の拡大を図っていきます。

➤ [株主・投資家情報](#)

株主総会の実施

2018年6月28日、第153期定時株主総会をベルサール汐留地下1階ホールにて開催しました。より多くの皆様に議決権を行使いただくために、インターネット上での議決権行使を可能にしているほか、総会の3週間以上前に招集通知を送付しています。招集通知および決議通知は日本語版・英語版を用意し、議決権行使結果等の情報とともにホームページに掲載しています。

➤ 詳細な情報については「[株主総会情報](#)」へ

情報開示・コミュニケーション

ヤマトホールディングスではホームページ上に「株主・投資家情報」を掲載しており、「ディスクロージャーポリシー」に基づいて、決算関連の情報や、株価情報、説明会資料等の各種情報を、適時、適切に開示するよう努めています。

これに加えて、株主・投資家の皆様に向けた「統合レポート」「株主の皆様へ」の発行や、経営陣との直接対話の機会創出を通じて、双方向コミュニケーションに努めています。

【2017年度の主な活動実績】

年間スケジュールについては、こちらからご覧ください。

➤ [IRカレンダー](#)

■アナリスト向け決算説明会（4回）

➤ 決算説明会資料は[こちら](#)

■海外IR（北米、欧州、アジア：各地年1回以上）

■「統合レポート」の発行（1回）

➤ 「統合レポート」は[こちら](#)

■「株主の皆様へ」の発行（2回）

➤ 「株主の皆様へ」は[こちら](#)

■スモールミーティング（2回）ほか、施設見学会など

■SR（Shareholder Relations）活動による株主様とのコミュニケーション（適宜実施）

株主還元

ヤマトグループでは、配当性向30%を目標とし、安定的な配当の実施をはじめとした株主の皆様への利益還元を機動的・継続的に行っています。

2017年度の期末配当金につきましては、1株当たり14円とさせていただき、中間配当金1株当たり13円とあわせまして、年間配当金は27円となりました。

厳しい経営環境の中で、今後も引き続き事業戦略を着実に遂行し、営業利益を伸長させていきます。また、中長期的な成長に向けて積極的な投資と機動的な資本政策を実行し、株主価値の向上を図っていきます。

▶ 詳細については「[株主還元の方針](#)」へ

地域社会・国際社会とのコミュニケーション

ヤマトグループの発展の基盤は、地域社会・国際社会にあります。ステークホルダーである社会と良好なコミュニケーションを通じて、お互いを理解し合い、双方の持続的な発展を目指しています。

情報発信

ヤマトグループでは、コーポレートサイトなどを通じて、日々の適切な情報発信に努めています。

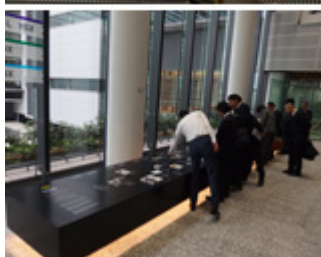
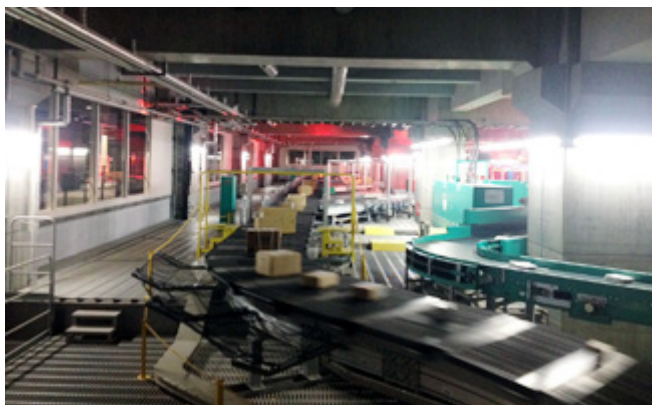
ヤマトホールディングス、ヤマト運輸、ヤマトシステム開発、ヤマトフィナンシャルのコーポレートサイトは、日本語/英語/中国語に対応しています。

羽田クロノゲート/関西ゲートウェイ見学コース

ヤマトグループは、東西の大型物流拠点「羽田クロノゲート」と「関西ゲートウェイ」に見学コースを設け、無料で一般公開しています。

両見学コースでは、宅急便をはじめとした物流の仕組みや、ヤマトグループの歴史、またグループ全体で推進する「バリュー・ネットワーキング」構想などを紹介しています。実際の設備の見学や展示、アトラクション、セミナー・イベントを通じて、物流が提供する付加価値について体感していただけます。

※ 見学コースの詳細や予約については[こちらの](#)ページをご覧ください。



羽田クロノゲート

関西ゲートウェイ

社会貢献活動

ヤマトグループは、創業以来、社会とともに成長してきた会社です。豊かな地域づくりは、ヤマトグループの成長と発展の基盤であると考えています。

地域社会の健全で持続的な発展と、そこに暮らす人々の質の高い生活の確保を目指し、ヤマトグループの持てるさまざまな資産（ネットワーク、ノウハウ、人材など）を活用して、企業市民としての社会貢献活動に取り組んでいます。

社会貢献活動テーマ

ヤマトグループが掲げる社訓やグループ企業理念を軸に、事業特性や持てる資本などを掛け合わせ、ヤマトグループらしい社会貢献活動テーマを設定しています。

▶ 本業を通じた社会貢献：プロジェクトG

▶ 次世代

▶ 地域社会・国際社会

▶ 障がい者

社会貢献活動に関する数値情報は、ESGに関するデータ類をご覧ください。

▶ [ESGに関するデータ類（社会貢献活動）](#)

社会貢献活動

本業を通じた社会貢献:プロジェクトG

ヤマトグループは、宅急便の開始以来、数多くのサービスを創造し、お客様の課題を解決しながら企業としての経済的価値と社会的価値を同時に実現してきました。これはまさしく、社会の課題を解決しながら、自らの経済的な競争力を向上するCSV（Creating Shared Value=共有価値の創造）の取り組みにほかなりません。

今、日本は少子高齢化や過疎化といったさまざまな社会課題に直面しています。ヤマトグループの新たなCSVの取り組み、つまり本業を通じた社会貢献として、地方自治体などと連携してこれらの社会課題の解決に貢献していく「プロジェクトG（Government）」に注力しています。

「運ぶ」ことを通して生活全般を支援

高齢化が進む各地で「高齢者の見守りの取り組み」を展開

少子化や都会への人口集中が進み、過疎化・高齢化は全国的な課題となっています。そうした中で、近隣に家族がいない高齢者を定期的に訪問し、健康状態などをチェックすることの必要性が増してきました。そこでヤマト運輸は、自治体などと協力し、定期的な配達とあわせて高齢者の在宅状況などを確認する見守りなど、さまざまな取り組みを2010年度から展開しています。

2018年9月時点で、全国の自治体や関係機関と142件の協定を結び、122地域で取り組みを実施・検討しています。それぞれの地域の状況も踏まえて、活動内容を随時見直しながら、今後も活動地域を広げていきます。

※ 詳細はヤマト運輸ホームページ「[地域の課題解決取り組み事例](#)」を参照ください。（外部ホームページに移動します）

配送サービスの活用で日本の旅を安心・安全・快適に

旅行者の快適な旅をサポート

近年、日本を訪れる外国人の数は増加を続け、2017年には累計2,869万人に達しています。観光庁の「訪日外国人の消費動向（平成29年 年次報告書）」によると、全体の約7割が個人旅行（FIT）です。

2018年4月現在、ヤマト運輸は31店舗に「手ぶら観光」のサービス拠点を設置し、手荷物のお預かりや配送を行うことで旅行者の快適な旅をサポートしています。



金沢駅「クロネコほっとステーション」

ヤマト運輸の手ぶら観光サービス拠点の詳細については、以下のサイトをご覧ください。

●日本語 : <http://www.kuronekoyamato.co.jp/hands-freetravel/index.html>

●英語 : <http://www.kuronekoyamato.co.jp/en/hands-freetravel/index.html>

地域活性化への取り組み

「客貨混載」の取り組み

ヤマト運輸では、地域の自治体やバス会社と協力し、乗客と荷物を同時に運ぶ「客貨混載」を進めることで、過疎化や高齢化が進む中山間地域におけるバス路線網の維持と、物流の効率化による地域住民の生活サービス向上に取り組んでいます。

【客貨混載のメリット】

・地域のお客様

過疎地域のバス路線網が維持され、安定的に路線バスを利用できるようになるため、病院やスーパーなど多様な施設へアクセスでき、生活基盤が安定。セールスドライバーが地域に滞在する時間が増えることで、集荷締め切り時間が延長するなど、宅急便のサービスもより便利にご利用いただけます。また、地域を走る車両の台数が削減されることで交通安全や環境への効果も期待されます。

・バス会社

路線バスの空きスペースで宅急便を輸送することで、バス路線網の維持につながる新たな収入源を確保することができ、生産性が向上します。

ヤマト運輸は、宮崎交通と自治体と連携して、「客貨混載」の取り組みを開始しました。この取り組みにより、セールスドライバーが村に滞在できる時間が増え、「配達時間を変更したい」などの要望にもきめ細かく応えることが可能になったり、配達の際に高齢者の買い物支援や見守りを行うなどのサービスが検討できたりしています。

また、2017年より保冷専用BOXを搭載した路線バスを導入。地域特産の西米良サーモンを鮮度を保ったまま海外へスピーディーにお届けするなど、特産品の販路拡大にも貢献しています。



延岡市での出発式

コミュニティ拠点を活用したくらしのサポート

ヤマトグループは2016年4月28日から、東京都の多摩ニュータウンで、地域住民の方の生活をより豊かにすることを旨とする「くらしのサポートサービス ネコサポ」を開始しました。

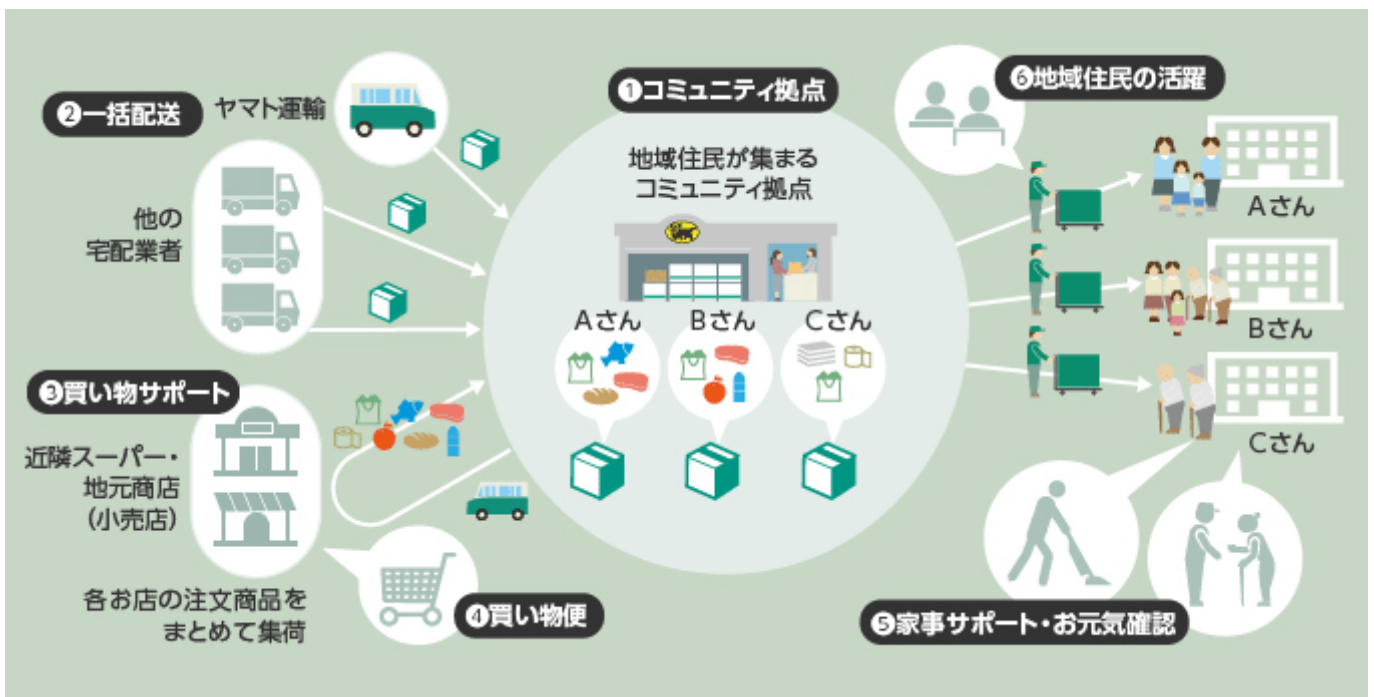
団地内に新たに設置したコミュニティ拠点「ネコサポステーション」において地域情報の発信や交流イベントを行い、コミュニティの活性化を図っています。また、自治体、民間企業が協力して地域住民の生活をサポートする家事・買物代行などの生活関連サービス、他の宅配業者の荷物をヤマト運輸がまとめてお届けする一括配送も提供しています。

多摩ニュータウンでの取り組みが都市部における地域活性化の新たなモデルケースとなるよう、今後も、UR都市機構、多摩市、そして地域の皆様と連携して取り組みを進めていきます。



「ネコサポステーション」を活用して地域の方の暮らしをサポート

くらしのサポートサービス



※ 「くらしのサポートサービス」の詳細は「[「コミュニティ拠点を活用してくらしをサポートする（2016年度ハイライト）」](#)をご覧ください。

国際クール宅急便による農水産品の販路拡大

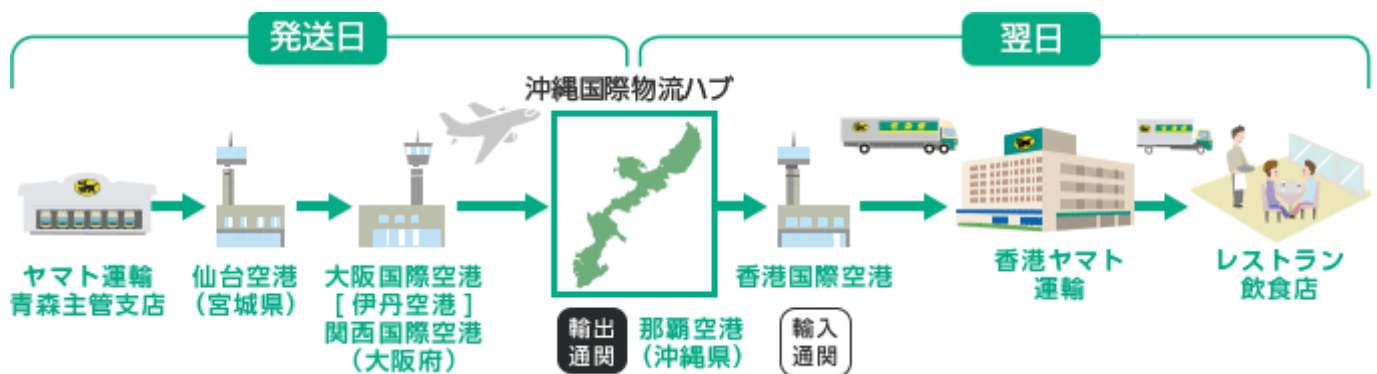
近年、日本の農水産品は食の安全・安心を重視するアジア市場でニーズが高まっています。またTPPなど貿易自由化に向けた動きに伴って、日本政府も農水産品の輸出拡大、6次産業化を政策として進めています。

しかし、国際間保冷輸送には小口輸送と呼ばれる少量の荷物を運ぶ物流サービスが少なく、農水産品の鮮度を保ったまま輸送する仕組みが求められていました。また、生産者にとっては海外販路の開拓にも課題がありました。

ヤマトグループでは、こうした課題を解決するために、世界初の国際間一貫保冷小口輸送サービス「国際クール宅急便」を香港向けに開始。その後、台湾、シンガポール、マレーシアへとサービス提供地域を拡大しました。

2018年6月現在、青森県をはじめ13の地方自治体と連携協定を結び、農水産品の海外市場への販売機会拡大を支援しています。

国際クール宅急便 輸送の流れ（青森-香港間の場合）



※ 国際クール宅急便による農水産品の販路拡大についての詳細は、[「事例2 販促・納品支援 産物販売サポート 海外販路拡大サポート \(2015年度ハイライト\)」](#)をご覧ください。

地方自治体や企業との連携

ヤマトグループは、「社会から一番愛され、信頼される会社」を掲げて、地域の課題をともに解決するパートナーとなることを目指しています。

案件別内訳（2018年9月末現在）

	取組件数	運用中	協定数
見守り支援	122	24	142
買い物支援	69	15	14
産物支援	100	36	12
観光支援	114	41	13
イベント支援	48	27	3
災害支援	120	13	125
ふるさと納税	229	86	9
客貨混載	35	7	9
包括支援	31	6	30
その他地域支援	119	18	7
計	987	273	364

社会貢献活動

次世代

輸送の安全に注力してきたヤマトグループにとって、次世代を担う子どもたちに交通安全の大切さを知ってもらうことは使命だと考えています。自社独自プログラムに加え、関連イベントなどにも積極的に参加しています。

また、環境教育やキャリア教育など、これからの社会をつくっていく子どもたちに伝えたいテーマについても、積極的に取り組んでいます。

安全教育

こども交通安全教室

[2017年度] 1,440回開催、2万人以上の子供たちが参加

子どもの交通事故防止はヤマトグループの大きな願いです。ヤマト運輸では1998年より、地域の子どもたちに交通ルールや交通安全への知識を伝える「こども交通安全教室」を全国各地で実施してきました。セールスドライバー(SD)を中心とした社員が地元の保育所・幼稚園・小学校に出向き、着ぐるみなどを用いて楽しく、わかりやすく交通安全について指導します。特に集配車の乗車体験は、実際に運転席に座ってSDの死角を体験し、あわせて車の内部を見学するという内容で、普段できない体験が子どもたちや、保護者、先生方にも好評を博しています。

2017年は全国で1,440回開催し、2万人以上の子供達が参加しました。累計では開催回数約2万9000回以上、約300万人に参加していただいています。

また、この取り組みは海外も含め、グループ各社にさまざまな形で広がりを見せています。

【ヤマト運輸中部支社】

愛知県内の交通少年団521人が参加した「第46回交通少年団集合訓練」で自動車の特性について説明しました。車の死角や内輪差について学習してもらい、交通事故に遭わないように夏休みを過ごすことを約束しました。



第46回交通少年団集合訓練

【本社・南東京主管支店】

本社サービスセンターと南東京主管支店では、2016年より警視庁と協力して聴覚に障害のある子供向けの交通安全教室を実施しています。通常の死角体験や横断訓練に加え、手話を用いて、交通安全を呼びかけています。



手話を用いた交通安全教室

【ヤマトグローバルエクスプレス】

ヤマトグローバルエクスプレスでは、毎年全国で約20回以上の「こども安全教室」を行い、年間で約2,880人の子ども達に参加していただいています。

各営業所では、それぞれの地域に密着したさまざまな工夫を凝らし、子ども達に交通ルールを守ることの大切さや交通安全の知識を伝えています。

実際に、どのような危険が生じるのかを問いかけ、考えていただくことで、自ら危険を発見するための意識付けを促しています。

【ヤマトホームコンビニエンス東京統括支店】

ヤマトホームコンビニエンス東京統括支店は、羽田クロノゲートで定期的で開催されている「わくわくふむふむどきどき」という子供イベント内で、子供安全教室を実施しました。各回20名前後のお子様に参加し、横断歩道の渡り方や交通ルール等を学びました。アンケートでは親御さんから「楽しく交通ルールを学ぶ貴重な機会だった」と大変好評をいただいております。今後もヤマトに親しみを感じていただけるよう内容に磨きをかけ、地域の安全に貢献します。



【ヤマト（中国）運輸有限公司／ヤマト国際物流有限公司】

ヤマト（中国）運輸有限公司とヤマト国際物流有限公司は、2017年9月・10月に上海市内の幼稚園2箇所で合同でのこども安全教室を開催しました。教室では、ウォークスルー車を使用して車の死角を体験してもらうとともに、「横断歩道の安全な渡り方」「車の周りでは遊ばない」などのルールについて学んでもらいました。

このほか、2017～2018年にかけて、現地幼稚園および主要都市の日本人学校延べ9箇所においても教室を開催しています。



上海市内の幼稚園での安全教室（2017年9月）

【ヤマトボックスチャーター】

ヤマトボックスチャーターでは2014年度、大型車両を使用したこども交通安全教室を開催しました。教室では、大型車ならではの死角の大きさなどを体感することを通じて、小型車・中型車とは異なる危険を想定しなければいけないことを実感いただきました。



ヤマトボックスチャーターによるこども交通安全教室

その他の取り組み

交通安全誘導の実施

【ヤマトパッキングサービス】

ヤマトパッキングサービスでは、毎年春、秋の全国交通安全運動期間中、地域住民の方々と一緒に横断歩道での誘導を実施しています。20年以上にわたり取り組んでいることが評価され、2017年11月に深川警察署ならびに深川交通安全協会から「交通安全優良事業所」として感謝状をいただきました。



横断歩道での誘導

教育支援

クロネコヤマト環境教室の開催

クロネコヤマト環境教室の開催

ヤマト運輸では、次世代を担う子どもたちへの環境教育をサポートするため、「クロネコヤマト環境教室」を2005年10月から開催しています。詳細は「[環境コミュニケーション](#)」を参照ください。

仕事のやりがいや大変さを紹介

「職業体験」を行うテーマパークに協賛

ヤマト運輸では、子供達にさまざまな職業を体験してもらう各種のテーマパークに協賛し、子供サイズの集配車や台車で宅急便の集配の体験を行っています。

東京都の「[キッズニア東京](#)」、兵庫県の「[キッズニア甲子園](#)」に、「宅配センター」パビリオンを出展。施設内に再現された「街」で働く体験などを通じて、社会と自分との関わり、経済の仕組み、お金とは何か、仕事とは何かなどを学ぶ機会を提供しています。

このほか、千葉県の「[Kandu \(カンドゥー\) 幕張新都心](#)」、宮城県「仙台子ども体験プラザ」の「スチューデントシティ」、京都府の「京都市スチューデントシティ」にも出展しています。



京都市スチューデントシティ

各地の職業体験イベントに参加

ヤマト運輸では、各地の自治体や商業施設で開催されている職業体験イベントに参加し、地域の子供達がさまざまな仕事についての理解を深める機会を提供しています。

2017年度は藤沢市の「おしごと王国」や苫小牧市の「とまこまいキッズタウン」など、多数のイベントに参加。子どもたちに宅急便の配達を体験してもらいました。



各地の職業体験イベントに参加



小・中学生などを招いて職業体験を実施

【ヤマト運輸】

ヤマト運輸では、各地のベースやセンターで小学校を中心に社会科見学や職業体験の受け入れを行っています。また、民間企業研修として小学校の教職員を受け入れ、物流業への理解を深めていただいています。



小学校の教職員が物流業を体験

【シンガポールヤマト運輸】

シンガポールヤマト運輸では、2017年11月、地域貢献の一環として、シンガポール日本人学校の中学生を対象とする職業体験を実施しました。参加者5人には、パソコンを使用して社内用のポスターを作成していただき、企画のノウハウやメッセージの伝え方を学んでいただきました。また“ヤマト体操”や“引越作業”を体験し、ヤマトグループのサービスや宅急便が届くまでの流れについても理解していただきました。



中学生向け職業体験を実施

【ヤマトシステム開発】

ヤマトシステム開発では、例年、中学生の職業体験プログラムを実施しています。2017年度は11月と1月に実施し、合わせて8名の中学生に参加いただきました。

プログラムでは、社会人の基本となるビジネスマナー学習から、物流センターの見学、物流作業体験、ホームページ作成などにいたるまで、3日間をかけて社会人の心構えや仕事の流れを学んでいただきました。



中学生職業体験（2017年11月）

【ヤマトホームコンビニエンス】

ヤマトホームコンビニエンス東京統括支店北砂支店では、例年、小学生の職業体験を行っています。挨拶、名刺交換から始まり、家財の梱包やトラックへの積み込みにいたるまでの引っ越し作業を体験していただき、大きな荷物を運ぶことの大変さや達成感、安全のために守るべきルールの大切さを学んでいただいています。



小学生向け職業体験

本業のノウハウを活かした社会貢献

障がい者向けの「パソコン教室」を開催

ヤマトシステム開発では、障がい者の方々を対象とした「パソコン教室」を毎月一回開催しています。

教室は社員がボランティアで講師を務め、パソコンの起動方法から簡単な文書作成や表計算まで、受講者の皆様楽しく学んでいただいています。

2011年度のスタート以来、毎年この教室から「日本語ワープロ検定」や「情報処理技能検定」の合格者を出しています。



パソコン教室

社会貢献活動

地域社会・国際社会

地域社会や国際社会が豊かなものとなるよう、自社プログラムの実施だけでなく、社外イベントへの協賛や参加、など、さまざまな方法で取り組みを進めています。

「全国離島交流中学生野球大会」への協賛

「全国離島交流中学生野球大会」への協賛

ヤマト運輸は、2017年8月21日～24日に開催された国土交通大臣杯第10回全国離島交流中学生野球大会、通称「離島甲子園」に協賛しました。

本大会は、対外試合の難しい離島の球児に交流の機会を作ろうと2008年に始まったものです。ヤマト運輸は、大会が目指す「離島の未来を担う少年少女の交流、夢と希望と勇気をもつ大切さ、離島を誇りに思う心の醸成」という目的に共感し、第1回から協賛しています。

本大会では、第10回の開催を記念した「オリジナルデザインリストバンド」と、各離島の地元の方々からの応援メッセージが書かれた「のぼり旗」を選手へ贈呈するとともに、全国のネットワークを活用し、大会に参加する選手たちの手荷物の配送をサポートしました。

今大会の開催地は沖縄県の石垣島。日本全国から23チームが参加し、沖縄県の宮古島アララガマボーイズが優勝を飾りました。



離島甲子園

音楽宅急便「クロネコファミリーコンサート」

[詳細はこちら](#)

地域のイベントへの参加

地元の日本人学校のイベントで日本の農産品を販売

【香港ヤマト運輸】

香港ヤマト運輸では、地域貢献を目的として、香港日本人学校小学部 大埔校の一般開放イベントである「ランタナ祭」に毎年参加しています。今回のイベントは2018年1月に開催され、当日はさまざまな催し物を実施しました。中でも国際宅急便を利用して日本から直送したリンゴ（長野県産・青森産）やイチゴ（青森産）の販売が大変好評で、午前中に完売しました。また、学校の敷地内でこども交通安全教室も開催し、車両内部の様子や車両の死角などについて学んでいただきました。



普段見ることが出来ない車両の内部をご案内

「豊洲フェスタ」への参加

【ヤマトシステム開発】

ヤマトシステム開発は、地域貢献の一環として、江東区豊洲文化センターが主催するイベント「豊洲フェスタ」に毎年参加しています。2017年度は10月21日～22日に開催されました。

当日は、「ボールプールde宝探し」と題し、ボールプールの中からQRコードの付いたお宝ボールを探し、QRコードを読み込んで、当たりが出たら景品をGETできる企画を実施。来場者の方に好評を博し、2日間で延べ582人の方に楽しんでいただくことができました。



豊洲フェスタ

地域交流イベントの開催

羽田クロノゲートで夏祭りを開催

【ヤマト運輸】

ヤマト運輸は2017年8月5日、前年に引き続いて羽田クロノゲートの地域貢献ゾーンを一般公開し、夏祭りを開催しました。

焼きそばやから揚げなど夏祭りらしい食べ物・飲み物の販売はもちろん、羽田クロノゲートで育ったカブトムシの抽選会などを実施。地域の方々によるダンスや演奏など、素晴らしいパフォーマンスも披露され、地域のお客様との親睦を深めることができました。



夏祭りの様子

ボランティアへの参加

献血活動に協力

【台湾ヤマト運輸】

台湾ヤマト運輸は、地域で行われた献血活動に定期的に参加しています。さらに、事故や地震などの大規模災害が発生して血液の在庫が足りない場合、社員が自主的に声を掛け合い、献血活動に協力しています。



社員が献血に参加

【ヤマトシステム開発】

ヤマトシステム開発では、2017年、東陽町オフィスにて団体献血を開催しました。

当日は健康チェックイベントも同時に実施し、各ブースに大勢の社員が来場。無事に採血目標を達成することができました。



献血会場の様子

アジアの子どもたちに絵本を！「絵本を届ける運動」に参加

【ヤマトシステム開発】

ヤマトシステム開発では、公益社団法人シャンティ国際ボランティア会（SVA）の「絵本を届ける運動」に賛同し、2013年度から継続的に参加しています。

社員とその家族が協力して、日本で出版された絵本の日本語部分に、現地の言語が印刷されたシールを貼り付ける作業を実施。2017年度末時点で、カンボジア・ラオス・ミャンマー・アフガニスタンなどアジアの各地に、約400冊の絵本を届けることができました。



「絵本を届ける運動」

地域清掃・美化活動

地域環境向上のため清掃・美化活動に参加

ヤマトグループは、地域社会の一員として、その環境向上に貢献すべく、地元地域で実施される清掃・美化活動に随時参加しています。

【ヤマトグローバルエクスプレス】

ヤマトグローバルエクスプレスでは、社会貢献活動の目標としてすべての事業所が地域に貢献することを定め、年間を通してさまざまな活動へ参加しています。

一例として、2017年12月に東京都港区が実施している「芝地区クリーンキャンペーン～路上喫煙ゼロのまち！～」に、本社スタッフチームから計32名が参加しました。本キャンペーンは、お互いに助け合えるまちをつくることを目的としています。当日は、路上喫煙等禁止に向けた啓発活動や、清掃活動、放置自転車や路上看板への警告札貼り付けなどに取り組みました。



芝地区クリーンキャンペーン～路上喫煙ゼロのまち！～

【ヤマトロジスティクス/ヤマトグローバルロジスティクスジャパン】

ヤマトロジスティクスおよびヤマトグローバルロジスティクスジャパンは、東京都中央区が実施している「まちかどクリーンデー」に参加しています。

まちかどクリーンデーは、登録した団体や事業所が、毎月10日前後に自宅や事業所の回りを一斉に清掃し、清潔で美しい街づくりにつなげる試みです。この趣旨に賛同し、事業所周辺で毎月清掃活動を実施しています。

また、その他の地域においても、自治体などが主催する地域清掃活動に積極的に参加しています。



ヤマトロジスティクス本社



ヤマトロジスティクス愛知ロジセンター

社会貢献活動

障がい者

ヤマトグループでは、社員行動指針に「社会的弱者への支援」を掲げています。中でも重要なテーマとして、障がいのある方に対する雇用機会の提供や支援活動を積極的に推進することを明記しています。公益財団法人ヤマト福祉財団と連携して、障がい者の自立支援に取り組んでいます。

公益財団法人ヤマト福祉財団の活動

(公財) ヤマト福祉財団は、宅急便の生みの親であり、ヤマト運輸の元会長である故・小倉昌男が、引退後に私財を投じて、1993年に設立しました。「地域社会から信頼される企業」というヤマトグループの企業姿勢に基づき、「障がい者の経済的自立支援」に活動内容を絞り込んで、グループの社会貢献活動を担う別働隊として機能しています。

【「夢へのかけ橋プロジェクト」の推進】

「夢へのかけ橋プロジェクト」は、「障がい者の働く場」を経済的に自立した「夢ある職場」へと変えるために行動を起こすプロジェクトです。

具体的な活動として、経済的自立力を備えた新しい福祉について学ぶ「パワーアップフォーラム」 (<http://www.yamato-fukushi.jp/works/seminar/>) と、新しい福祉を実現するために行動を起こす施設の合同研修会である「夢へのかけ橋」実践塾を開催しています。さらに、「夢へのかけ橋」実践塾の塾生が起こす事業をモデル化して、将来水平展開できるようにするための「夢へのかけ橋」事業改革モデル化資金も用意しています。

2017年度は東京・大阪・福岡に金沢を加えた4箇所で「パワーアップフォーラム」を開催しました。また、今期で5年目に入った「夢へのかけ橋」実践塾は武田氏、亀井氏、熊田氏を塾長とする3塾が終了。新たに楠元塾2期生を迎え、新堂塾3期目と合わせて2塾となりました。

2018年度の「パワーアップフォーラム」は、東京、大阪、福岡、札幌の4箇所で開催する計画です。

【雇用促進事業】

障がい者の方が働ける機会を増やすため、各グループ会社で雇用促進や就労支援に取り組んでいます。



パワーアップフォーラム

ヤマト運輸 クロネコDM便配達業務での人材起用

2004年10月から、「障がい者のクロネコメール便配達事業」（現：障がい者のクロネコDM便配達事業）と題して、ヤマト運輸のクロネコメール便配達業務を障がい者施設に斡旋する事業に取り組んでおり、2015年4月より、クロネコDM便の配達業務の斡旋を継続して行います。



ヤマト自立センタースワン工舎

業務訓練を通して一般就労を支援するヤマト自立センタースワン工舎は、パンの製造・販売、衣類のクリーニング、ビル清掃の各サービスを通して、障がい者の方の知識や技術の習得、求職活動、就労後の定着を図り、地域で自立した生活ができるよう支援します。



【助成事業】

福祉施設の経済的自立をお手伝いすべく、新商品開発や生産性向上に必要な道具や設備の購入を支援する助成金事業を行っています。また、障がい者の自立や社会参加に取り組む事業・活動を助成するほか、障がいのある大学生に奨学金を贈呈しています。



【ヤマト福祉財団 小倉昌男賞】

障がい者の自立支援や雇用の創出・拡大、労働条件の改善などを積極的に推し進めた功労をたたえ小倉昌男賞を贈呈しています。



グループ会社の活動

【台湾ヤマト】

台湾ヤマト運輸では、福祉財団である台湾伊甸基金會から積極的に障がい者を雇用しています。雇用後はそれぞれの能力に応じて配属を行い、社員旅行など会社イベントにも積極的に参加してもらうなど、障がいを持つ社員がいきいきと活躍できる職場づくりを心掛けています。

この取り組みを認められ、2017年12月に、台湾伊甸基金會から感謝状をいただきました。



障がいを持つ社員がいきいきと働ける職場づくりに注力



感謝状

その他の活動

【「夏のカンパ」の実施】

ヤマトグループ企業労働組合連合会では毎年「夏のカンパ」を実施しています。2018年度はヤマトグループ約22万人の社員から8,221万円のカンパが寄せられました。このカンパ金は、障がい者の自立と社会参加を支援する（公財）ヤマト福祉財団と、病気や事故、災害などで親を亡くした子どもたちを物心両面で支援する「あしなが育英会」に贈呈しています。

公共の道路を利用して仕事をする企業の労働組合として、交通事故犠牲者の遺族を支援することを目的に始まった「夏のカンパ」も31年目となり、これまでに集まったカンパ総額は総額15億円を超えています。

ESGに関する方針・宣言

国連グローバル・コンパクト

詳細は「[国連グローバル・コンパクトへの加盟について](#)」ページを参照ください。

社訓

詳細は企業情報内「[社訓](#)」ページに掲載しています。

グループ企業理念（経営理念／企業姿勢／社員行動指針）

詳細は企業情報内「[グループ企業理念](#)」ページに掲載しています。

コンプライアンス宣言

詳細は企業情報内「[コーポレートガバナンス](#)」ページに掲載しています。

情報セキュリティ確保宣言

私たちは、さまざまな「情報」に接しながら生活しています。人との会話、テレビなどのマスメディア、本や雑誌、SNSを含むインターネットなど、「情報」は私たちの生活にとって大変便利なものです。そして私たちヤマトグループにおいても、業務を円滑に進める上で「情報」は必要不可欠なものです。

しかしながら、私たちが業務上利用している「情報」は、その取り扱いを一步間違えるとお客様の大切な情報や企業の機密情報の漏えいなど、お客様に多大な被害を与え、ヤマトグループの社会的信用を一瞬にして失墜させかねない恐れがあります。

私たちヤマトグループは、「情報セキュリティ」は企業の社会的責務として極めて重要であると認識し、「情報」の取り扱いについて、社員一人ひとりがルールに従った正しい運用に努め、安全性と信頼性を確保します。

ヤマトグループ情報セキュリティ重点遵守事項

1. 個人情報の保護

ヤマトグループの社員は、個人情報をお客さまより提供していただいた目的以外に使用したり、外部に漏らすようなことがあってはなりません。

2. 企業情報の守秘義務

ヤマトグループの社員は、業務上知り得た会社のノウハウや業務に関する情報など、一般に公開されていない社内情報は、外部に漏らしてはなりません。これら情報に関する守秘義務は、在職中はもちろん、退職後にも及びます。

3. 改ざん・隠ぺいの禁止

ヤマトグループの社員は、いかなる理由があっても情報を改ざんしたり、報告すべき事柄を隠したりしてはなりません。

ダイバーシティ基本方針

ヤマトグループは、社員の多様性を尊重し、一人ひとりが能力を最大限に発揮することが新たな価値を生み出すイノベーションの源泉となり、会社の成長と豊かな社会の実現につながると考えています。

ヤマトグループのDNAである「全員経営」の考え方のもと、多様な人財がイキイキと活躍できる職場環境の整備と、多様な人財の育成により、グループ全体でダイバーシティを推進します。



ダイバーシティ&インクルージョンとは

一人ひとりの「違い」（年齢、性別、国籍、障がい、性的志向および性自認など）や「価値観」を認め、受け入れ、いかしあうことです。

社員一人ひとりの多様性をいかすことで、ヤマトグループ全体の競争力の強化、持続的成長につなげていきます。

ヤマトグループでは、皆さんも、周りの人も誰もがイキイキと活躍することを目指しています。

ダイバーシティの実現に向けたアクション

1. ダイバーシティ&インクルージョンの意識醸成

自分の「価値観」を押し付けず、一人ひとりに色々な「違い」があることを認め、広い視野を持ちます。

2. 働きやすい環境づくり

チームメンバーそれぞれの事情を考慮して、お互いに助け合う雰囲気を作ります。

3. 積極的なキャリア形成

自らの学びや成長機会を大切に、積極的に新しいことにチャレンジします。

ヤマトグループ健康宣言

私たちは、社員一人ひとりが、心身ともに健康で、常に働く喜びに満ち溢れ、豊かな社会の実現に貢献できるよう、健康づくりに取り組みます。

3つの取り組み

1. 生活習慣病への取り組み

生活習慣病は、毎日少しずつ健康的な生活習慣を続けることによって、予防することが可能です。ヤマトグループは、生活習慣を見つめ直し、健康づくりに取り組む社員を応援します。

2. メンタルヘルスへの取り組み

心の問題は、誰にでも起き得ます。

だからこそ、ヤマトグループは、気づきを大切に、早期対応をしていきます。

3. 禁煙への取り組み

禁煙しようと思っても、なかなか成功することはできないものです。

ヤマトグループは、「禁煙しやすい環境づくり」を行っていきます。

環境保護宣言

わたしたちヤマトグループは、企業の社会的責任である環境保護活動を「ネコロジー」と総称し、環境を意識した事業活動とともに、社員一人ひとりが常に環境保護の意識を持って、日々の各業務に取り組みます。

輸送の「包む」「運ぶ」「届ける」はもちろんのこと、その他のさまざまな取り組みを徹底的にエコロジー化して、環境にやさしい物流の仕組みを築きます。

このような商品・サービスの提供を通じ、地域と共によりよい社会作りに貢献する企業を目指します。

重点事項

1. 輸送のエコ

「環境にこだわった輸送を実現します」

1. 社員一人ひとりが、日々エコドライブを実践します。
2. 低公害車の導入や台車、新スリーターなどを使った集配により、CO₂などの排出ガスの削減を図ります。
3. 他社との共同運行や電車、船などを使ったモーダルシフトの推進により、輸送の効率化を図ります。

2. 施設のエコ

「施設の省エネ化を推進します」

1. 社員一人ひとりが、エネルギーを大切にし、省エネ活動を実施します。
2. 自然の力などを活用し、施設の省エネ化を推進します。
3. グリーン購入やリサイクル、ペーパーレス化などを推進し、ゴミの排出量を減らします。

3. 商品のエコ

「環境配慮商品の展開をします」

1. リターナブル資材など環境配慮商品を開発・推進します。
2. 業務の効率化を提案し、お客様の省エネに貢献します。

4. 地域とのエコ

「地域の皆様と環境コミュニケーションを強化します」

1. 地域社会の一員として、地域の環境保護活動に参画します。
2. 環境教室などを開催し、環境の大切さを伝えます。

制定 2003年3月

改訂 2014年4月

年金資産の運用に関する基本方針

ヤマトグループ企業年金基金では2014年7月29日より、「年金資産の運用に関する基本方針」に、グローバルコンパクトや責任投資原則等の考え方に基づく社会的責任に配慮して年金資産の運用を行うことを規定しています。

ESGに関するデータ類

人材 関連データ

社員の状況

項目	内訳	2015年度	2016年度	2017年度	集計範囲
社員数（人）	全体	196,582	201,784	213,096	国内外連結会社
	男性	127,285	130,604	136,530	
	女性	69,297	71,180	76,566	
雇用形態別社員数（人）	フルタイム	89,112	90,737	93,534	国内外連結会社
	パートタイマー	107,470	111,047	119,562	
事業別社員数（人）	デリバリー事業	175,460	180,716	191,433	国内外連結会社
	BIZ-ロジ事業	5,824	5,962	6,253	
	ホームコンビニエンス事業	5,246	5,067	4,937	
	e-ビジネス事業	4,925	4,586	4,890	
	フィナンシャル事業	852	851	828	
	オートワークス事業	2,040	2,164	2,176	
	その他事業	2,235	2,438	2,579	
管理職数（人）	全体	5,238	5,636	6,137	国内外連結会社
	男性	5,401	5,399	5,800	
	女性	197	237	337	
障がい者雇用数・率	雇用数（人）	2,317	2,310	2,416	国内連結会社およびスワン
	雇用率（%）	2.19	2.15	2.14	

社員コミュニケーション

項目	内訳	2015年度	2016年度	2017年度	集計範囲
働き方意識調査※	回答率（%）	28.9	35.2	77.6	国内連結会社およびスワン
	ダイバーシティの尊重実感率（%）	41.7	46.2	61.2	
	公平さ・公正さの実感率（平均点/5点満点）	-	男性3.83 女性3.53	男性4.04 女性3.93	
	貢献実感率（平均点/5点満点）	-	男性3.91 女性3.73	男性4.09 女性3.99	
	働きやすさに対する総合的な満足度（平均点/5点満点）	-	男性3.43 女性3.55	男性3.91 女性3.98	
	働きがいに対する総合的な満足度（平均点/5点満点）	-	男性3.55 女性3.56	男性3.84 女性3.88	

※ 2015・2016年度は「ダイバーシティ意識調査」。2016年に一部質問を変更。2017年度より現行調査。

➤ 関連記事は[こちら](#)

多様な働き方

項目	内訳	2015年度	2016年度	2017年度	集計範囲
育児休業取得者数（人）	全体	610	715	766	国内連結会社およびスワン
	男性	41	21	25	
	女性	569	694	741	
育児短時間勤務利用者数（人）	全体	474	570	586	国内連結会社およびスワン
	男性	9	14	16	
	女性	465	556	570	
介護休業取得者数（人）	全体	25	33	35	国内連結会社およびスワン
	男性	9	15	17	
	女性	16	18	18	
介護短時間勤務利用者数（人）	全体	29	42	50	国内連結会社およびスワン
	男性	13	27	32	
	女性	16	15	18	

➤ 関連記事は[こちら](#)

労働安全衛生・健康管理

項目	内訳	2015年度	2016年度	2017年度	集計範囲
重大労働災害※1件数（件）		0	0	1	国内外連結会社およびスワン
ストレスチェック受検者数・率	受検者数（人）	-	-	102,697	国内連結会社およびスワン
	受検率（%）	-	-	88.3	
特定健康診断受診率※2	社員のみ（%）	98.6	98.4	97.5	ヤマトグループ健康保険組合適用事業所
	被扶養者含む（%）	84.6	84.8	85.3	
特定保健指導完了率※2	社員のみ（%）	79.0	84.0	85.0	ヤマトグループ健康保険組合適用事業所
	被扶養者含む（%）	75.6	79.4	80.6	
乳がん検診受診率※3	巡回バス健診実施拠点数（カ所）	-	135	156	ヤマトグループ健康保険組合適用事業所
	受診者数（バスおよび病院合計）（人）	5,856	6,748	10,510	
	受診率（バスおよび病院合計）（%）	40.1	45.2	46.7	
健康経営認定制度「健康企業宣言」※4	健康企業宣言数（社）	-	-	20	ヤマトグループ健康保険組合適用事業所
	「金の認定」企業数（社）	-	-	2	
	「銀の認定」企業数（社）	-	-	12※5	

※1 死亡災害事故

※2 社員は35歳以上、被扶養者は40歳以上が対象

※3 巡回バス・病院での受診計 社員30歳以上が対象

※4 健康企業宣言東京推進協議会 主催

※5 うち2社は「金の認定」と重複

➤ 関連記事は[こちら](#)

輸送の安全

項目	内訳	2015年度	2016年度	2017年度	集計範囲
重大交通事故※1 (件)		7	4	4	国内外連結会社およびスワン
安全指導長数 (人)		337	349	365	国内連結会社
永年無事故表彰受賞者数 (人)	ヤマト運輸※2	9,040	8,034	9,159	-
	ヤマトホームコンビニエンス※2	192	222	176	
	ヤマトグローバルエクスプレス※3	108	130	172	
	沖縄ヤマト※4	45	35	20	
	ヤマトマルチチャーター※5	41	24	38	
	ヤマトボックスチャーター※6	104	136	128	

※1 交通死亡事故。無過失事故含む

※2 無事故年数または距離：25年または270万km（ダイヤモンド賞）、18年または190万km（金賞）、8年または80万km（銀賞）、5年または50万km（銅賞）、2年または20万km（セーフティ・ドライバー賞）

※3 無事故年数：25年間（ダイヤモンド賞）、18年（金賞）、8年（銀賞）、5年（銅賞）、2年（セーフティ・ドライバー賞）

※4 無事故年数：2年、5年、8年、18年、25年

※5 無事故年数：5年、10年、15年、20年、25年、30年、35年

※6 無事故年数：2年、5年

➤ 関連記事は[こちら](#)

社会貢献活動 関連データ

社会貢献活動実績

項目	内訳	2015年度	2016年度	2017年度
音楽宅急便 (1986年～)	年度実施回数 (回)	9	9	9
	年度参加者数 (人)	15,008	11,588	9,667
	累計実施回数 (回)	302	311	320
	累計参加者数 (人)	452,066	463,654	474,635
子ども交通安全教室 (1998～) ※1	年度実施回数 (回)	1,983	1,754	1,440
	年度参加人数 (人)	213,467	184,353	168,214
	累計実施回数 (回)	26,117	27,871	29,311
	累計参加人数 (人)	2,802,852	2,987,205	3,155,419
クロネコヤマト環境教室 (2005～) ※1	年度実施回数 (回)	204	128	110
	年度参加者数 (人)	15,820	9,236	8,636
	累計実施回数 (回)	2,993	3,121	3,231
	累計参加人数 (人)	222,743	231,979	240,615

※1 各年度3月末時点

※2 寄付先は（公財）ヤマト福祉財団とあしなが育英会

➤ 関連記事は[こちら](#)

➤ 音楽宅急便については[こちら](#)

プロジェクトGの状況

項目	2015年度	2016年度	2017年度
取組実施・検討総案件数※ (件)	1,770	1,928	2,087
うち運用中※ (件)	529	604	648
自治体との協定締結数※ (件)	319	364	394

※ 各年度3月末時点

➤ 関連記事は[こちら](#)

客貨混載への取り組み状況

地域	協業先	開始年月日
京都府	京福電気鉄道 (株)	2011年5月
岩手県	岩手県北自動車 (株)	2015年6月
宮崎県	宮崎交通 (株)、宮崎県、宮崎県西都市、宮崎県西米良村、日本郵便 (株)	2015年10月
		2016年6月
北海道	名士バス (株)	2016年7月
	士別軌道 (株)	2016年7月
	十勝バス (株)	2016年7月
熊本	産交バス (株)	2016年10月
兵庫	全但バス (株)	2017年6月
		2018年12月
北海道	沿岸バス (株)、天塩町	2017年9月
長野県	飯綱町、長電バス (株)	2017年10月
和歌山県	有田鉄道 (株)、和歌山県有田川町	2017年10月
徳島県	四国交通 (株)	2017年11月
愛知県	豊田市、豊栄交通 (株)	2018年1月
岐阜県	長良川鉄道 (株)	2018年2月
和歌山県	和歌山電鐵 (株)	2018年2月
大分県	大分交通 (株)、大分航空ターミナル (株)	2018年4月
福井県	福井鉄道 (株)	2018年8月
長野県	長野県小県郡青木村、千曲バス (株)	2018年10月
群馬県	関越交通 (株)	2018年10月

(注) ヤマト運輸 (一部グループ会社も含む) による

➤ 関連記事は[こちら](#)

環境 関連データ

気候変動

エネルギー

(GJ)

		2017
電力	化石燃料起源	5,421,041
	再生可能エネルギー起源	2,023
揮発油（ガソリン）	事務所	3,114
	輸送等	301,094
灯油		43,967
軽油	事務所	7,729
	輸送等	7,787,640
A重油	事務所	2,268
	輸送等	469
液化石油ガス（LPG）	事務所	37,318
	輸送等	186,642
都市ガス	事務所	36,373
	輸送等	342
推計エネルギー使用量		123,946
合計		13,953,964

- 範囲：国内連結会社およびスワン（福利厚生部門は除く）
- [算定方法・係数詳細](#)

CO₂総排出量（Scope1とScope2）、CO₂排出量原単位

(上：千tCO₂、下：tCO₂/営業収益1億円)

	2015	2016	2017
CO ₂ 排出量	899	905	938
CO ₂ 排出量原単位	53.9	51.9	52.1

2017年 CO₂排出量内訳

(千tCO₂)

		2017
Scope1	エネルギー起源	580
	非エネルギー起源	77
Scope2		280

- 範囲：国内連結会社およびスワン（福利厚生部門は除く）
- Scope3の合計は44,394千tCO₂となりました。カテゴリ7の雇用者の通勤を社員数と年間の営業日数に基づき算定しているため、活動量が多く算出されています。算出方法は、日本の環境省、経済産業省の「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドラインVer2.3」に基づいています。[算定方法・係数詳細](#)

(注) 四捨五入のため、内訳と合計が一致しない場合があります。

➤ 関連記事は[こちら](#)

資源

投入資源

(t)

	2017
車両・自動車部品	7,925
器具・機材	7,428
紙材	38,463
容器・包装材	3,694
その他	0.1
回収量	123

- 範囲：国内連結会社およびスワン（福利厚生部門は除く）
- 車両は購入・リースを含みます。

廃棄物

(千t)

	2016	2017
リサイクル量	35	37
回収量	6	7
焼却量	24	26
最終処分量	6	6
合計	71	76

- 範囲：国内連結会社とスワン（福利厚生部門は除く）
- 廃棄物は一般廃棄物、産業廃棄物、有価物を対象。
- [算定方法：係数詳細](#)

グリーン購入率

(%)

	2016	2017
グリーン購入率	86.1	87.7

- 範囲：ヤマト運輸

➤ 関連記事は[こちら](#)

水

水使用量

(千m³)

	2017
地表水	0
地下水	0
雨水	0.01
水道水	4,173

- 範囲：国内連結会社およびスワン（福利厚生部門は除く）

➤ 関連記事は[こちら](#)

マネジメント

環境関連法令順守状況

	2017
法令違反（件）	0
罰金・訴訟（件）	0
環境関連事故（件）	0
漏出・汚染（件）	0
罰金総額（円）	0

- 範囲：国内連結会社およびスワン（福利厚生部門は除く）

環境会計

(百万円)

分類	2017	
	投資額	費用額
事業エリア内コスト	地球環境保全コスト	41
	資源循環コスト	619
上・下流コスト（グリーン購入・リサイクル費）	0	3,816
管理活動コスト（緑地維持費）	0	12
研究開発コスト	0	111
合計	12,418	4,599

- 範囲：ヤマト運輸
- 参照：環境省「環境会計ガイドライン2005年版」

コーポレートガバナンス 関連データ

役員構成／取締役会開催数（各年度3月末時点）

(人)

項目	内訳	2015年度	2016年度	2017年度	集計範囲
取締役数	全体	6	5	8	ヤマトホールディングス
	社内	4	3	5	
	社外	2	2	3	
	男性	6	5	7	
	女性	0	0	1	
監査役数	全体	4	4	4	
	社内	2	2	2	
	社外	2	1	2	
	男性	3	3	3	
	女性	1	1	1	
執行役員数	全体	17	21	22	
	男性	17	20	21	
	女性	0	1	1	
取締役会開催回数（回）		18	17	18	

その他、コーポレート・ガバナンスに関する詳細情報については、以下のページをご覧ください。

- > [コーポレート・ガバナンス（企業情報）](#)
- > [有価証券報告書](#)
- > [株主総会情報](#)

コンプライアンス・リスクマネジメント関連指標

項目	2015年度	2016年度	2017年度	集計範囲
コンプライアンス・リスク委員会開催回数（回）	4	4	4	ヤマトホールディングス
内部通報・相談件数（件）	157	101	102	ヤマトホールディングス

- > 関連記事は[こちら](#)

認証取得状況

全般

認証名	会社名	取得年
ISO9001	ヤマト包装技術研究所（株） 本社	2008
JIS Q 9001:2008/ ISO 9001:2008	ヤマトシステム開発（株）	2008
	地域統括営業本部 東京支店 東京SLC	2003
	システムソリューションカンパニー 新東京IDC	2006
JIS Q 9001:2015/ ISO 9001:2015	ヤマトロジスティクス（株） e-ロジソリューション事業	1997
	千葉ロジシスセンター	1997
	新東京ロジシスセンター	2005
	中部ロジシスセンター	2007
	稲沢ロジシスセンター	2007
	大阪ロジシスセンター	2007
	東淀川ロジシスセンター	2007
	大阪みなとロジシスセンター	2011
	羽田ロジシスセンター	2014
	大井ロジシスセンター	2005
	大井第二ロジシスセンター	2005
羽田オンデマンドセンター	2005	
ISO14001	ヤマト包装技術研究所（株） 本社	2008
ISO13485	ヤマトロジスティクス（株） メディカルロジスティクス事業	2006
	神奈川メディカルセンター	2006
	東京メディカルセンター	2006
安全性優良事業所認定証 (Gマーク)	神戸ヤマト運輸（株） 大阪営業所で取得	2012
	ヤマトマルチチャーター（株） 全事業所で取得	2016
	ヤマト運輸（株） 2018年3月末時点で 2,765事業所で取得	
	沖縄ヤマト運輸（株） 2018年3月末時点で 28事業所で取得	
	ヤマトグローバルエクスプレス（株） 2018年3月末時点で、56事業所 で取得	
	ヤマトホームコンビニエンス（株） 2018年3月末時点で43事業所取得	
ヤマトボックスチャーター（株） 2018年3月末時点で44事業所で取得		
FSSC22000（食品安全マ ネジメントシステム）	ヤマト運輸（株） 羽田クロノゲートベース	2017
	ヤマトグローバルロジスティクスジャパン（株）	2017
	沖縄ヤマト運輸（株） グローバルエクスプレス事業部	2017
PAS 1018:2017 (小口保冷配送サービス)	ヤマト運輸（株）	2017
	沖縄ヤマト運輸（株）	2017
	YAMATO (CHINA) TRANSPORT CO., LTD.	2017
	YAMATO LOGISTICS (HK) LTD.	2017
	YAMATO TRANSPORT (S) PTE. LTD.	2017
	YAMATO TRANSPORT (M) SDN. BHD.	2017
Yamato 365 Express Co., Ltd.	2017	

※ PAS 1018は、小口保冷配送サービスのうち、荷物の積み替えを伴う輸送形態を対象とした国際規格です。車両に搭載されている保冷庫などの温度管理を中心に、配送中の積み替え作業に関する要求事項が規定されています。世界各国で保冷宅配便サービスの需要が高まっている背景を受けて、ヤマトホールディングスを始め、日本国内の保冷宅配便サービスを扱う事業者、海外の業界団体などの組織が参画し、2017年2月に策定されました。

情報セキュリティ関連

認証名	会社名	取得年
JISQ15001 (プライバシーマーク) ※ ヤマトコンタクトサービスはJISQ15001の取得のみ	ヤマトシステム開発 (株)	1999
	ヤマトフィナンシャル (株)	2006
	ヤマトWebソリューションズ (株)	2007
	ヤマトロジスティクス (株)	2010
	ヤマトマネージメントサービス (株)	2011 (2017年更新)
	ヤマトクレジットファイナンス (株)	2016 (2018年更新)
	ヤマトコンタクトサービス (株) ※	
	本社	2007
	東京コンタクトセンター	2015
	埼玉コンタクトセンター	2007
都城インテリジェントコンタクトセンター	2010	
和歌山コンタクトセンター	2012	
鳥取インテリジェントコンタクトセンター	2013	
登米コンタクトセンター	2013	
関東マザーセンター	2014	
関西マザーセンター	2015	
ISO27001	ヤマト運輸	
	本社	2015
	羽田クロノゲート	2017
	厚木主管支店	2017
	ヤマトシステム開発	
	新東京IDC	2004
	大阪IDC	2002
	クレジットカード非接触型 大型加盟店向データ処理サービス	2009
	クレジットカード端末設置申込書受付センター業務	2012
	CAT共同利用システム	2013
	口座振替依頼書仕分け発送業務	2012
	会員アプローチサービス	2014
	共同利用型明細書Web通知サービス	2014
	緊急無効手配代行運用	2014
	端末設置申込書 (新規) 登録関連業務	2015
	口振システム (開発)	2015
	クレジット端末設置申込書受付センター業務 (開発)	2015
	お申込Web受付サービス	2015
	決済NW	2015
	決済情報DB	2015
	ヤマトコンタクトサービス (株)	
	本社	2006
	東京コンタクトセンター	2015
	埼玉コンタクトセンター	2007
	都城インテリジェントコンタクトセンター	2010

	和歌山コンタクトセンター	2012
	鳥取インテリジェントコンタクトセンター	2013
	登米コンタクトセンター	2013
	関東マザーセンター	2014
	関西マザーセンター	2015
	ヤマト包装技術研究所（株） 本社	2009
	ヤマトロジスティクス（株） インダイレクトビジネスソリューションカンパニー	2005
	東京主管支店	2005
	埼玉主管支店	2005
	機密文書セキュアソリューション事業部	2016
	東京セキュリティセンター	2016
	ヤマトグローバルロジスティクスジャパン（株） 本社	2018
ISO20000	ヤマトシステム開発（株）	2006
PCI DSS	ヤマトシステム開発（株） クレジットカード決済業務	2006
	WEB明細サービス業務	2011
情報セキュリティ監査企業 台帳登録	ヤマトシステム開発（株）	2004

算定方法・係数

CO₂排出量

エネルギー及びスコープ1、スコープ2のCO₂排出量の算出に用いた発熱量及び排出係数出典

- 「エネルギーの使用の合理化等に関する法律施行規則」別表第一。「地球温暖化対策の推進に関する法律施行令」の別表第一。
- 都市ガスは事業所別係数。電気は事業所別係数：環境省・経済産業省「電気事業者別排出係数（特定排出者の温室効果ガス排出量算定用）－平成28年度実績」の係数。
- 都市ガスの「輸送等」はCNG車の燃料等を対象。温室効果ガス排出量算定・報告・公表制度の「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル（Ver4.3.2）（平成30年6月）」の「第II編 温室効果ガス排出量の算定方法」II-36参照。
- 推計エネルギー使用量は、ビルのテナントなどでエネルギーの種類が不明で推計を行ったものが対象。
- 算出方法は、（財）省エネルギーセンター「空調エネルギー推計ツール」を使用。温室効果ガス排出量算定・報告・公表制度の「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル（Ver4.3.2）（平成30年6月）」の「第II編 温室効果ガス排出量の算定方法」II-33参照。
- 再生可能エネルギー起源電力の発熱量は、3.6GJ/MWhを使用。

スコープ3のCO₂排出量の算出に用いた算出方法及び排出係数の出典

- **（カテゴリ1）購入した商品およびサービス**
GHG Protocolの「Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions (version 1.0)」の算定式消費ベース手法。ヤマト運輸の購入品金額に排出係数を乗じて算出。排出係数は、日本の環境省、経済産業省の「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース（Ver.2.5）」を参照。
対象範囲：ヤマト運輸（日本）（参考：ヤマト運輸のスコープ1+スコープ2の排出量は、総排出量の約8割を占める。）
- **（カテゴリ2）資本財**
GHG Protocolの「Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions (version 1.0)」の算定式、消費ベース手法。設備投資額（車両、建物、荷役機器）に排出係数を乗じて算出。排出係数は、日本の環境省、経済産業省の「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース（Ver.2.5）」を参照。
対象範囲：国内連結会社

- **(カテゴリ3) (スコープ1または2に含まれない) 燃料およびエネルギー関連活動**

日本の環境省、経済産業省（2017年12月）「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドラインVer2.3」の算定式。電気の入力データに排出係数を乗じて算出。排出係数は、日本の環境省、経済産業省の「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース（Ver.2.5）」を参照。

対象範囲：国内連結会社

- **(カテゴリ4) 上流の輸送および物流**

GHG Protocolの「Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions (version 1.0)」の算定式、消費ベース手法。タイプ別運送費に排出係数を乗じて算出。排出係数は、日本の環境省、経済産業省の「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース（Ver.2.5）」を参照。

対象範囲：ヤマト運輸（日本）

- **(カテゴリ5) 事業から出る廃棄物**

日本の環境省、経済産業省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドラインVer2.3」の算定式。種類別廃棄物処理・リサイクル委託量に排出係数を乗じて算出。排出係数は、日本の環境省、経済産業省の「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース（Ver.2.5）」を参照。

対象範囲：ヤマト運輸（日本）

- **(カテゴリ6) 出張**

算定方法は、日本の環境省、経済産業省（2017年12月）「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドラインVer2.3」の算定式。社員数に排出係数を乗じて算出。排出係数は、日本の環境省、経済産業省の「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース（Ver.2.5）」を参照。

対象範囲：国内連結会社

- **(カテゴリ7) 雇用者の通勤**

算定方法は、日本の環境省、経済産業省（2017年12月）「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドラインVer2.3」の算定式。社員数に営業日数、排出係数を乗じて算出。排出係数は、日本の環境省、経済産業省の「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース（Ver.2.5）」を参照。

対象範囲：国内連結会社

- **(カテゴリ8) 上流のリース資産**

日本の環境省、経済産業省（2017年12月）「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドラインVer2.3」参照。Scope1、Scope2での算定対象とし、報告。

- **(カテゴリ9) 下流の輸送および物流**

日本の環境省、経済産業省（2017年12月）「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドラインVer2.3」参照。Scope1、Scope2、「上流の輸送および物流」で算定。

廃棄物

廃棄物の範囲と対象

- 範囲：国内連結会社とスワン（福利厚生部門は除く）
- 廃棄物は一般廃棄物、産業廃棄物、有価物を対象。
- 一部推定値を含む（例：ビルテナント分）。

環境会計

環境会計参照ガイドライン

環境省の「環境会計ガイドライン2005年版」

ガバナンス・コンプライアンス

一人ひとりが高い倫理観を持った企業グループであり続けます。

コーポレートガバナンス

ヤマトグループは、ヤマトグループ企業理念に基づき、法と社会的規範に則った事業活動を展開するとともに、コンプライアンス経営を推進しています。そして、グループにおける経営資源を有効活用し、企業価値の最大化を図ることを経営上の最重要課題の一つとして位置付け、コーポレート・ガバナンスの取り組みとして経営体制の強化と施策に対して実践しています。

詳細は企業情報ページ「[コーポレートガバナンス](#)」を参照ください。

コンプライアンス

ヤマトグループでは、グループ全体に健全な企業風土を浸透させ、不正やミスを防止し業務を有効かつ効率的に進めるために、内部統制システムを構築しています。

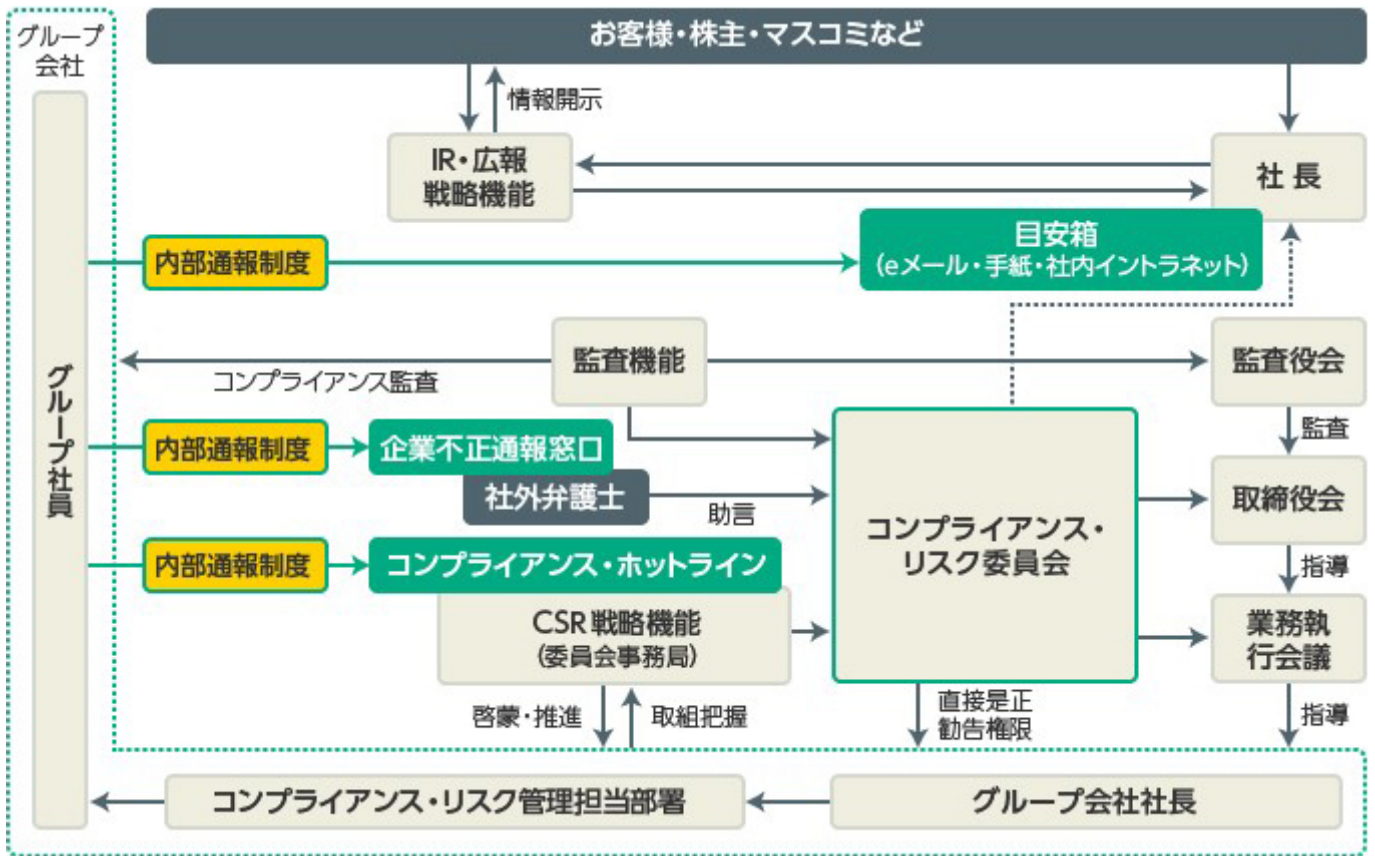
ヤマトホールディングスは会社法に基づき内部統制システムの基本方針を定め、あわせてグループ各社も内部統制の強化を図っています。さらに2008年4月より適用された金融商品取引法に基づく内部統制報告制度に対応するため、ヤマトグループの主要な会社にも内部統制の専任者を配置し、業務ルールの見直しや業務の標準化を進めてきました。また、ヤマトホールディングスの監査担当と主要なグループ会社の内部監査担当部署それぞれにおいて、業務がルールに従って有効に実施されているかをチェックし、逸脱したものがあれば直ちに改善する体制を構築しており、2018年3月31日現在のヤマトグループの財務報告に係る内部統制も有効であると判断し、財務省関東財務局へ報告書を提出しています。

ヤマトグループでは、法令や企業倫理に従い、不祥事を起こさない体制を整えるため、コンプライアンス経営の確立をCSR推進の最優先課題と定め、取り組みを進めています。

社会におけるヤマトグループの責任や姿勢についてまとめた「グループ企業理念」のほか、「コンプライアンス宣言」により、法令および企業倫理などの遵守を宣言しています。グループ各社の全事業所においてはコンプライアンス宣言のポスターを掲示し、コンプライアンス違反事例をイラストなどでわかりやすく説明することにより、コンプライアンスへの意識と注意を喚起しています。

ヤマトグループの役員および社員は、これらに基づき誠実に行動することが求められ、ヤマトホールディングスのコンプライアンス・リスク委員会を中心に、グループ各社のコンプライアンス・リスク管理担当部署がその遵守を推進しています。

コンプライアンス・リスク管理体制



また、内部通報制度として、「企業不正通報窓口」、「コンプライアンス・ホットライン」や「目安箱」といった窓口を設け、電話やeメールによる通報や相談を通じて、社内リスク情報を直接把握できるようにし、コンプライアンス違反の防止などにつなげています。

事業継続計画 (BCP)

宅急便という社会的インフラを担う企業グループとして、不測の事態においても安定したサービスが継続できるよう、事業継続計画 (BCP) を策定しています。2011年に発生した東日本大震災等の経験を踏まえ、さまざまな緊急事態を想定し、グループ全体での危機管理体制の強化を図っています。

「人命を最優先する」「グループ各社の事業の早期復旧を目指す」「社会的インフラとして地域社会からの期待に応える」の3本柱を「ヤマトグループBCP基本方針」と定めています。基本方針をもとにグループ共通の各種基準を定め、グループ各社の事業特性に応じた各種マニュアルを作成しています。

グループ各社にBCP担当部門と責任者を定めるとともに、ヤマトホールディングス内にグループの統括を行うBCP担当部門を設置しています。緊急事態発生時には基準にもとづき、ヤマトホールディングス内に対策本部を立ち上げ (本部長は社長)、グループ各社の担当部門と逐次連携を行います。

災害時に社員がとるべき行動を記載した「災害ポケットカード」を全社員に配布するとともに、定期的な訓練も行っています。また、災害時の社員の安否確認がとれるシステムも導入しています。

大規模な被害が見込まれる地震や豪雨などの水害をはじめとする自然災害への対応を強化するとともに、事業継続を脅かすさまざまなリスクに対して、今後も幅広く検討を進めていきます。

情報セキュリティ

ヤマトグループでは、多くのお客様の大切な個人情報をお預かりしています。以前から厳重な管理を行ってききましたが、企業による個人情報漏えい事件の続発などの社会情勢に鑑み、2003年3月に「情報セキュリティ確保宣言」を行い、「個人情報の保護」「企業情報の守秘義務」「改ざん・隠ぺいの禁止」を重点遵守事項として、情報セキュリティの強化を図ってきました。

2016年には初めて、海外を含めたグループ全社で「情報セキュリティ意識向上運動」を実施し、グループ会社それぞれの業態に応じた独自の意識向上策を実施しました。

これからも個人情報の適切かつ安全な取り扱いのために、情報セキュリティに関するルールの浸透、教育機会の拡充などにより、顧客信頼度向上に努めていきます。

また、情報セキュリティに関する各種認証をグループ各社の事業所ごとに取得しています。

認証取得状況は「[ESGに関するデータ類](#)」を参照ください。

編集方針

ヤマトグループでは、「グループ企業理念」に掲げるステークホルダー『お客様』『社員』『パートナー』『地域の皆様』『株主』の方々に、CSRに関わる方針や取り組み等について理解・共感を深めていただくために、さまざまな媒体を通じて情報開示を行っています。

本WEBサイトでは、ヤマトグループのCSR活動に関する情報を網羅的に報告しています。

WEBサイトにおける2017年版からの主な変更点

- CSRに関する各種方針とパフォーマンスデータを一覧できる「[ESGデータ](#)」ページを新設
- 社会からの開示要望に沿って、全体の構造・内容を見直し

[参考にしたガイドライン等]

GRI (Global Reporting Initiative) 「GRIスタンダード」
環境省「環境報告ガイドライン (2012年版)」

[報告対象期間]

2017年度 (2017年4月～2018年3月)

実績データは2018年3月末のものを使用し、異なる場合は明記しています。

(活動報告については、一部に対象年度以前のもの、2018年4月以降のものを含みます。)

[報告対象範囲]

[ヤマトグループ各社](#)のCSRに関わる活動。

[発行]

2019年2月 (次回発行予定 2019年8月)